

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : DHARMA TRIA NUGRAHA
NPM : 1505160428
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Mei 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : **BHARMA TRIA NUGRAHA**
NPM : **1505160428**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**
Dinyatakan : **3 (A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

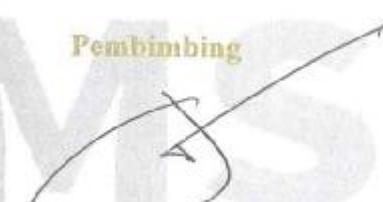
Penguji I

Penguji II


HAZMANAN KHAIR, SE., MBA., PhD


M. ANDI PRAYOGI, SE., M.Si

Pembimbing


SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


ADE GUNAWAN, SE., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DHARMA TRIA NUGRAHA
N.P.M : 1505160428
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

SALMAN FARISI, S.Psi, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DHARMA TRIA NUGRAHA
NPM : 1505160428
Konsentrasi : MSOM
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. 7 - 12 - 2016

Pembuat Pernyataan



[Handwritten Signature]
DHARMA TRIA NUGRAHA

NB :

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

ABSTRAK

DHARMA TRIA NUGRAHA. NPM. 1505160428. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2019. SKRIPSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama (simultan) maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan f-hitung (354,532) lebih besar dibandingkan f-tabel (3,11) (dilihat dari f tabel), budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (11,749) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,664) dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (7,1505) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,664).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Adapun proposal ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”** Dalam menyelesaikan proposal ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Darwis dan Ibunda Narsiam yang telah banyak memberikan dorongan moril, materi serta kasih sayangnya kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP, 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.M, selaku Wakil Dekan III Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan SE, M.Si, selaku Kepala Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Salman Farisi S.Psi, MM selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan proposal ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Sahabat-sahabatku yang telah memberi dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan proposal ini Indra Gunawan, Fahriza Bejok, Dimas Halim, Risky Anto, Yoki Yono, Sadria, Yudha, M. Kevin Zundana, dan Indra Azhari, Ningrum Khumayroh, Ajeng Adinda Trias Juari, Novita Kumala Sari

10. Seluruh teman satu kelas F Manajemen pagi yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan proposal ini.

Semoga proposal ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Januari 2019

Penulis

DHARMA TRIA NUGRAHA
1505160428

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja	15
c. Indikator Kerja	18
2. Budaya Organisasi	19
a. Pengertian Budaya Organisasi	19
b. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi.....	21
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	23
d. Indikator Budaya Organisasi.....	24
3. Disiplin Kerja.....	26
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	26
b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	30
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
d. Indikator Disiplin Kerja	32
B. Kerangka Konseptual.....	34
C. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Defenisi Operasional.....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian	56
1. Deskripsi Kuesioner Penelitian	56
2. Deskripsi Hasil Penelitian	57
3. Statistik Deskriptif	62
4. Uji Asumsi Klasik.....	64
5. Pengujian Hipotesis	67
6. Koefisien Determinasi (<i>adjusted R-Squared</i>)	70
B. Pembahasan.....	71
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	71
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	71
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	34
Gambar II.2	: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar II.3	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
Gambar III.1	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	53
Gambar III.2	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	54
Gambar IV.1	: P-P Plot	64
Gambar IV.2	: Scatterplot	66
Gambar IV.3	: Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	68
Gambar IV.4	: Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
Gambar IV.5	: Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	42
Tabel III.2 Rincian Konvensi Karyawan	43
Tabel III.3 Penilaian Skala Likert.....	45
Tabel III.4 Uji Validitas.....	46
Tabel III.5 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	49
Tabel III.6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	49
Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	57
Tabel IV.2 Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel IV.3 Usia Responden.....	58
Tabel IV.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	58
Tabel IV.5 Masa Kerja.....	59
Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Budaya Organisasi.....	59
Tabel IV.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Disiplin Kerja	60
Tabel IV.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Kinerja Karyawan.....	61
Tabel IV.9 Descriptive Statistics	62
Tabel IV.10 Multikolinieritas	65
Tabel IV.11 Uji Linier Berganda	66
Tabel IV.12 Uji t.....	67
Tabel IV.13 Uji F	69
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi, demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi masalah kinerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena kinerja sangat berpengaruh terhadap target yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu Fahmi (2017, hal 176). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

Budaya organisasi sangat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Bagi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) konsep budaya organisasi telah lama diterapkan pada semua lini karyawan sesuai dengan tugas di bidangnya masing-masing. , karena PT Perkebunan Nusantara III (Persero) memahami pentingnya pemahaman tujuan dari apa yang menjadi misi dan visi perusahaan serta tujuan organisasi oleh setiap karyawan akan membawa kemajuan dan daya saing pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nawawi (2013, hal 4-5) Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap karyawan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal. Maka dari itu dibutuhkan kerja sama dalam mengelola budaya organisasi sehingga apa yang menjadi target dalam perusahaan ataupun organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Budaya organisasi adalah

suatu pola dan model yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota suatu organisasi dan aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Dapat dikatakan pula secara tidak langsung budaya organisasi berhubungan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawannya.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan jika setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan maksimal. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Menurut Hasibuan (2016, hal 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Berdasarkan pemaparan masalah diatas mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dari instansi pemerintah ini maka perlu adanya penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang perkebunan.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sebagai salah satu unsur penting dalam sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam terwujudnya tujuan ataupun target perusahaan. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) hendaknya harus lebih memacu apa yang menjadi tanggung jawab mereka, dan setiap karyawan seharusnya memiliki rasa loyalitas yang tinggi termasuk dalam memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki sehingga mendorong kinerja individu secara optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan proses magang di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dapat dikatakan bahwa PT.

Perkebunan Nusantara III (Persero) sudah memiliki lingkungan kerja yang baik. Kebiasaan seperti saling bertegur sapa antara karyawan dengan mahasiswa magang juga telah diterapkan, kemudian adanya team work juga mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sistem absensi dengan menggunakan finger print dilakukan sebanyak dua kali dalam sehari dan sejumlah prosedur perizinan apabila dalam jam kerja karyawan ada kepentingan diluar kantor.

Tetapi selama melakukan pengamatan penulis menemukan adanya karyawan yang sudah memasuki usia yang sudah tidak produktif lagi sehingga menyebabkan kinerja yang dia berikan tidak maksimal, lalu karyawan tersebut juga tidak bisa mengikuti sistem kerja yang berlaku di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) tersebut. Dengan usianya yang sudah tidak produktif lagi menyebabkan karyawan tersebut enggan atau malas apabila ada yang ingin memberitahu untuk mengikuti sistem kerja yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Hal itu seharusnya menjadi perhatian khusus bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Berdasarkan penjelasan diatas apabila dihubungkan dengan indikator kinerja pegawai yakni kedisiplinan terdapat beberapa ketidaksesuaian. Dari hasil observasi pada saat pelaksanaan magang ada beberapa pegawai yang terlihat bersantai dengan sikap yang kurang disiplin. Beberapa karyawan tersebut terlihat merokok diruang kerja sehingga mengganggu karyawan lainnya yang tidak merokok. Sikap tersebut mencerminkan perilaku yang kurang baik dan cenderung kurang sopan. Dan ada juga karyawan yang tidak tepat waktu masuk kantor pada

saat setelah jam istirahat selesai. Karyawan tersebut masuk kantor sekitar 30 menit lebih lama dari waktu istirahat yang telah ditentukan.

Jika dilihat dari indikator budaya organisasi yakni kontrol atau pengawasan yang dilakukan pimpinan tergolong rendah dikarenakan pimpinan tidak bisa menjaga kenyamanan karyawan lainnya.

Berdasarkan latar belakang mengenai kurangnya kesadaran terhadap budaya organisasi dilihat dari sikap dan perilaku karyawan yang kurang sopan dan terlihat juga ada karyawan yang terlambat masuk kerja setelah jam istirahat. Serta menurunnya disiplin kerja dilihat dari adanya karyawan yang masih melakukan hal tersebut.

Berdasarkan alasan dan uraian tersebut penulis merangkumnya ke dalam sebuah karya ilmiah yang diberi judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan atas latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Sikap kurang sopan disaat jam kerja pada beberapa karyawan
2. Kedisiplinan yang rendah dilihat dari karyawan yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat
3. Adanya karyawan yang tidak bisa menggunakan komputer

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis , sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan berupa saran dalam hal yang menyangkut budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan
3. Bagi pembaca sebagai bahan referensi dan acuan yang relevan dalam penyusunan skripsi yang selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan/ organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja dari para karyawannya dapat ditingkatkan. Agar kinerja karyawan dapat meningkat produktifitasnya perusahaan perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari para karyawan. Menurut Sudaryono (2017, hal 67) Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil, hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut. Kinerja juga didefinisikan sebagai segala hal yang kita lakukan maupun kita kerjakan agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Secara umum, kinerja terdiri dari dua aspek yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan. Sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu Fahmi (2017, hal 176). Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan

apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan dan departemen SDM maupun perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison dkk (2018, hal 188) . Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

2. Penilaian Kinerja

Merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung

maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya Fahmi (2017, hal 203). Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Menurut Edison dkk (2018, hal 193) Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka melalui biasanya sebuah pertemuan kajian tahunan.

Ada beberapa alasan dan pertimbangan diperlakukannya penilaian kinerja yaitu :

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif.
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.

- 5) Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut, termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan.

Dari berbagai alasan dan bahan pertimbangan tersebut maka semua itu diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan. Karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlakukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di perusahaan, dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan.

b. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada alasan manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja.

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.

- 3) Mengidentifikasi kebutuhan penilaian dan pengembangan karyawan dan menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evakuasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan Fahmi (2017, hal 205)

Menurut Rivai (2014, hal. 408) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban karyawan.
- 4) Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain
- 5) Meningkatkan motivasi kerja
- 6) Meningkatkan etos kerja
- 7) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 8) desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
- 9) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan / efektivitas.

10) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi.

11) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh

Menurut Suwanto dan Priansa (2018, hal 197) Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- d. *Training dan Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Procces Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Inaccuracies and Job Design Erorrs*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job analysis, job design* dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

- h. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placemenet decision* tidak diskriminatif.
- i. *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya.

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun pendapat yang diutarakan diutarakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi sebagai berikut :

Human Performaces = Ability vs Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

Menurut Mangkunegara (2017, hal 67-68) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

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

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Menurut Kasmir (2016, hal 189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintakan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

3) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Nawawi (2013, hal 241) Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi
- b. Dapat diukur secara objektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif
- c. Relevan, indikator kinerja harus menangani aspek objektif yang relevan.
- d. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan keluaran manfaat dan proses.
- e. Harus cukup fleksibel terhadap perubahan dan penyesuaian hasil pelaksanaan kegiatan.
- f. Efektif , data dan informasi yang dikumpulkan diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

2. Budaya Organisasi.

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting dalam perusahaan karena Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari

penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan Fahmi (2017, hal 233). Sebuah budaya organisasi tidak dengan sendirinya terbentuk, namun semua itu melalui proses yang panjang yaitu menyangkut dengan berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut.

Suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya yang kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkannya secara terus-menerus kepada para karyawan. Menurut Edison dkk (2018, hal 117) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi suatu tujuan tertentu.

Menurut Nawawi (2013, hal 7) Budaya organisasi adalah sebagai salah satu pola dan model yang terdiri dari atas kepercayaan, dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota suatu organisasi dan aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasinya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah aturan yang ada ataupun norma-norma yang telah lama diterapkan di dalam perusahaan sebagai pedoman bagi anggota organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Pada hakikatnya sebuah budaya organisasi harus bisa diandalkan bagi suatu organisasi. Karena tidak hanya berfungsi bagi organisasi tetapi juga bagi konsistensi para pegawainya. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan Nawawi (2013, hal 70).

Menurut Robins (1996) dalam buku Nawawi (2013, hal 69) ada beberapa fungsi budaya organisasi yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya korporat itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi,

sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsentrasi dan kontrol.

Menurut Nawawi (2013, hal 15) Manfaat budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai yang mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetisi.

Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robins (1993) dalam buku Sutrisno (2010, hal 27) Manfaat Budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki bagi para anggota organisasi. Dengan budaya yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.

3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu
4. Menjaga stabilitas orrgannisasi, kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat manfaat tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanakman sejak dini pada setiap individu organisai

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Keyakinan dan asumsi merupakan bagian dari budaya organisasi, oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi keefektifan organisasi Soetopo (2010, hal 138). Budaya memunculkan tekanan pada orang-orang dalam organisasi untuk berfikir dan bertindak dengan cara yang konsisten dengan budaya yang ada.

Deal dan Kennedy dalam buku Soetopo (2010, hal 137) Mengatakan bahwa antara budaya yang kuat dan lemah mempunyai kekuatan dalam mempengaruhi perilaku organisasi. Tetapi dalam budaya kuat setiap karyawan mengetahui tujuan organisasi dan mereka bekerja untuk organisai tersebut. Dengan demikian dalam suatu budaya yang kuat, tujuan karyawan menyatu dengan tujuan organisasi. Dalam budaya lemah tujuan karyawan berbeda dengan arahan organisasi atau mungkin terpencar-pencar dan berbeda. Di sisi lain, budaya

yang terlalu kuat bisa juga berakibat kurang menguntungkan bagi suatu organisasi, terutama bila dihadapkan pada tuntutan perubahan secara mendasar.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robins dalam buku Fahmi (2017, hal 237) bahwa budaya organisasi memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.
3. Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

8. Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi tambahan (misal kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria potensi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Menurut Robins (1993) dalam buku Sutrisno (2010, hal 26-27) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. *Member identity*, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing.
2. *Geoup emphais*, yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual.
3. *People focus*, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.
4. *Unit integration*, yaitu seberapa jauh unit-unit didalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara bersama-sama.
5. *Control*, yaitu seberapa banyak aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

6. *Risk tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk lebih agresif, inovatif dan berani mengambil risiko.
7. *Reward criteria*, yaitu seberapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan, dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, *favoritism* atau faktor bukan kinerja lainnya.
8. *Conflict tolerance*, yaitu seberapa besar karyawan di dorong untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik
9. *Means-ends orientation*, yaitu seberapa besar manajemen lebih menekankan pada penyebab atau hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil
10. *Open- sistem fokus*, yaitu seberapa besar pengawasan organisasi dan respon yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat sangat diperlukan dalam suatu organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Menurut Sutrisno (2009, hal 97) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan

Menurut Fahmi (2017, hal 75) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016, hal 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun contoh diri pribadi. Karena itu untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya Hasibuan (2016, hal 193-194)

1. Kesadaran

Adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

2. Kesediaan

Adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Peraturan

Sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

4. Hukuman

Diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan, dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai.

5. Kedisiplinan

Harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Singodimedjo (2000) dalam buku Sutrisno (2016, hal 89)

Faktor yang memmpengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin dimana, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Hal ini dianggap penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin untuk dirinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam menganbil tindakan

Jika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, namun mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan

Contoh kebiasaan tersebut adalah saling menghormati, saling melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dan sebagainya.

c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018, hal 139) Adapun tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Secara umum tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak.
2. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu

yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Agar karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Agar para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi.
5. Agar karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi baik jangka panjang maupun jangka panjang.

Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018, hal 139) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud mendorong para karyawan agar sadar dan menaati berbagai standard dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.

2. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Sedangkan menurut Rivai (Rivai dalam Supomo, 2018) Macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Retributif

Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektif

Yaitu berusaha membantu karyawan perilakunya yang tidak tepat.

3. Perspektif Hak-Hak Individual

Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian

Yaitu berfokus kepada penggunaan didiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Indikator Diplin Kerja

Menurut Sinambela (2018, hal 355) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati dan penuh perhitungan serta ketelitian dalam bekerja.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud disiplin kerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara dalam Supomo 2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.

2. Prakarsa

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

3. Kerja Sama

Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dengan pimpinan.

4. Ketaatan

Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

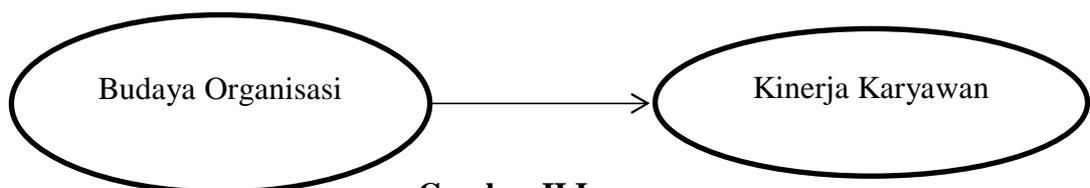
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi sangat penting dalam perusahaan karena budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis dkk (2018), Jufrizen (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :

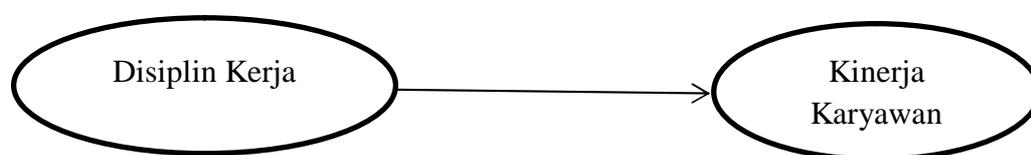


Gambar II.I
Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sangat sangat diperlukan dalam suatu organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dan jika semakin baik disiplin karyawan tentunya semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya secara efektif dan efisien. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanty dkk (2012), Jufrizen (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar II.2

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

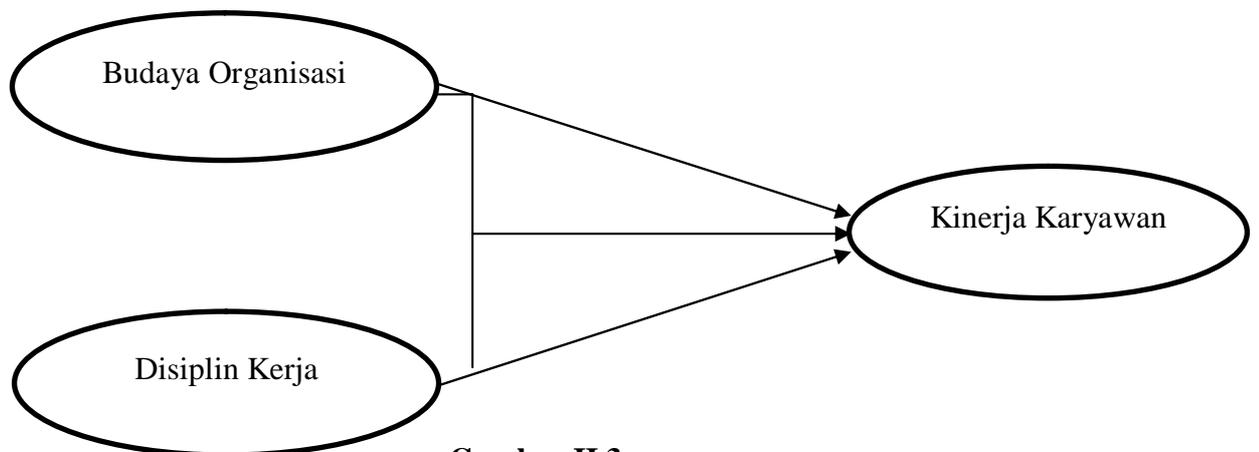
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan menjalankan budaya organisasi yang efektif, selain itu karyawan juga harus mempunyai disiplin kerja

yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat terlaksana.

Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Tintami (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar II.3
Penfaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

E. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Asosiatif*. Pendekatan *Asosiatif* adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variable yang satu dengan yang lainnya.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

3) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Budaya Organisasi (X₁)

Budaya organisasi adalah aturan yang ada ataupun norma-norma yang telah lama diterapkan di dalam perusahaan sebagai pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar divisi, atau unit dalam organisasi.

Menurut Robins dalam buku Fahmi (2017, hal 237) bahwa budaya organisasi memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1) Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dipunyai individu
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.

- 3) Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- 4) Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- 6) Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- 7) Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- 8) Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi tambahan (misal kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria potensi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
- 9) Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat sangat diperlukan dalam suatu organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

Menurut (Mangkunegara dalam Supomo 2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab

Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.

2) Prakarsa

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

3) Kerja Sama

Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dengan pimpinan.

4) Ketaatan

Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Tempat Penelitian : PT.Perebunan Nusantara III (Persero) Medan

2) Waktu Penelitian : Penelitian ini dimulai dari bulan November 2018 –

Februari 2019

Tabel III.1
Rincian dan Waktu Pelaksanaan

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Pra Riset		■	■																	
Pembuatan Proposal			■	■	■	■														
Bimbingan Proposal					■	■														
Seminar Proposal								■	■											
Pengumpulan dan Analisis Data										■	■									
Penulisan Skripsi												■	■							
Bimbingan Skripsi														■	■					
ACC Skripsi																■	■			
Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2017, hal. 215). Yang mana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 576 orang.

Tabel III.2
Rincian Konvensi Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara III Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Divisi Pengadaan dan Umum	10
2	Divisi Hukum	6
3	Divisi Teknik Informasi	21
4	Divisi Satuan Pengawasan Intern	7
5	Biro Sekretariat	101
6	Bagian Tanaman	35
7	Bagian Teknik	23
8	Bagian Teknologi	22
9	Bagian Keuangan	23
10	Bagian Akuntansi	23
11	Bagian Komersil	61
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	30
13	Bagian Umum	151
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	13
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengembangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	36
	Jumlah	576

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2014, hal. 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana

n= Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e= Presentase (1 %, 5 %, 10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

576

$$n = \frac{576}{1 + 576 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 85$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar **85** orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuesioner (Angket)

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribainya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2014, hal. 194). Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui data tentang kualitas produk, kualitas pelayanan dan loyalitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Tabel III.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangatsetuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidaksetuju	2
- Sangattidaksetuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017, hal. 93-94)

2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Instrumen yang telah direncanakan diatas perlu di uji Validitas (kecepatan) agar instrument tersebut memang benar-benar mampu mengukur masing-masing variabel penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Validitas isi (*constent validity*). Pengujian validitas inii tidak dilakukan dengan teknik statistik, tetapi dengan cara menganalisis apakah isi item-item instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penilitian. Untuk menguji ketepatan dan rasionalitas isi instrument digunakan teori yang ada, dan kemudian mendiskusikannya dengan pembimbing.

Validitas konstruk (*construct validitas*). Setelah isi instrument cukup tepat dan rasional, maka dilakukan pengujian validitas konstruk untuk mengukur apakah instrument yang disusun berdasarkan konstruk teoritis tersebut benar-benar merupakan instrument yang tepat untuk mengukur variabel penelitian.

Pengujian validitas konstruk ini menggunakan teknik *korelasi product moment*, yakni mengkolerasi nilai-nilai/ skor jawaban setiap item instrument dengan nilai-nilai/ skor jawaban setiap item instrument dengan nilai-nilai/ skor

total seluruh item instrument, apabila hasil pengujian menunjukkan koefisien kolerasi yang kuat/ signifikan. Maka butir-butir instrument cukup valid untuk mengukur variabel penelitian.

Langkah-langkah pengujian validitas konstruk ini adalah sebagai berikut: Angket disebarakan kepada responden/ sampel penelitian. Jawaban angket diolah dan kemudian diuji dengan *korelasi product moment* Sugiyono (2017, hal. 183):

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

Keterangan:

- N = jumlah sampel
- x_1 = Jumlah pengamat variabel x_1
- x_2 = Jumlah pengamatan variabel x_2
- y_1 = Jumlah pengamatan variabel y_1
- Y = Skor total pertanyaan
- X = Jumlah butir pertanyaan
- $(\sum x_1)$ = Jumlah kuadrat pengamatan (x_1)

Kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika dinilai korelasi nya adalah “positif” dan lebih besar atau sama dengan r tabel. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (*2tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (*2tailed*) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid. Jika nilai sig (*2tailed*) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid.

Tabel III.4
Uji Validitas

Budaya Organisasi				
No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (Taraf sig 5%)	Keterangan
1	Item 1	0,743	0,217	Valid
2	Item 2	0,698	0,217	Valid

3	Item 3	0,857	0,217	Valid
4	Item 4	0,628	0,217	Valid
5	Item 5	0,592	0,217	Valid
6	Item 6	0,652	0,217	Valid
7	Item 7	0,748	0,217	Valid
8	Item 8	0,753	0,217	Valid
9	Item 9	0,678	0,217	Valid
10	Item 10	0,595	0,217	Valid

Disiplin Kerja

No	Item	R- hitung	R-tabel (Taraf Sig 5%)	Keterangan
1	Item 1	0,677	0,217	Valid
2	Item 2	0,963	0,217	Valid
3	Item 3	0,877	0,217	Valid
4	Item 4	0,799	0,217	Valid
5	Item 5	0,806	0,217	Valid
6	Item 6	0,845	0,217	Valid
7	Item 7	0,942	0,217	Valid
8	Item 8	0,785	0,217	Valid
9	Item 9	0,463	0,217	Valid
10	Item 10	0,677	0,217	Valid

Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	R- hitung	R-tabel (Taraf sig 5%)	Keterangan
1	Item 1	0,803	0,217	Valid
2	Item 2	0,807	0,217	Valid
3	Item 3	0,677	0,217	Valid
4	Item 4	0,781	0,217	Valid
5	Item 5	0,614	0,217	Valid
6	Item 6	0,808	0,217	Valid
7	Item 7	0,802	0,217	Valid
8	Item 8	0,574	0,217	Valid
9	Item 9	0,574	0,217	Valid
10	Item 10	0,552	0,217	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel IV.9 Dapat diketahui bahwa dari seluruh item yang ada yaitu 82 item yang mana pada budaya organisasi sebanyak 10 item, pada variabel disiplin kerja sebanyak 10 item dan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 10 item.

Dan dari hasil pengolahan SPSS diatas 30 item yang ada maka item dinyatakan valid dikarenakan hasil probabilitas seluruhan item sesuai syarat validitas yaitu dengan nilai hasil probabilitas < 0,05, dengan demikian dari 30 item Pernyataan maka yang dapat untuk dilanjutkan kepengujian data selanjutnya adalah seluruhnya.

b. Uji Reliabilitas

Setelah diperoleh item-item yang valid, maka item-item tersebut diuji reliabilitas instrument penelitian dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi& Irfan, 2014, hal. 86)

Keterangan:

- r = Reliabilitas Instrument (*crobanch alpha*)
k = Banyaknya butir pertanyaan
b2 = Jumlah varians butir
12 = Varians total

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III.5
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,878	10

Sumber : data diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,878 > 0,6$.

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	10

Sumber : data diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,933 > 0,6$.

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	10

Sumber : data diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,888 > 0,6$.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Bergandan yaitu:

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

(Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan:

- Y = Loyalitas
- α = Konstanta
- $\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi
- X1 = Citra merek
- X2 = Kepuasan pelanggan

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik tersebut terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke

kanan. Pada pendekatan grafik dan distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 170). Apabila variabel independen memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 171).

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

3. Uji Hipotesis

a. Uji (t)

Pengujian uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (Xi) apakah variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja (Y).

Dalam menganalisis data, mengetahui tingkat signifikansi digunakan uji-t dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2017, hal. 187)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak di uji adalah :

- H0: $\rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

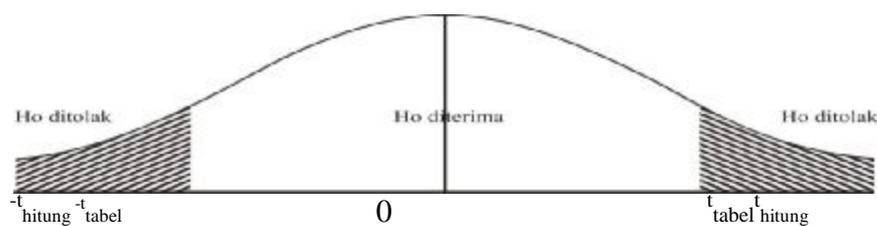
- $H_a: \rho \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kriteria:

- Jika nilai $t_{tabel} < t_{hitung} <$, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- Jika nilai

Selain cara manual seperti diatas, kriteria pengujian hipotesi dengan (program spss 20), sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* lebih besar dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)

b) Jika t hitung $<$ t tabel berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

b. Uji Hipotesis (F)

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya pengaruh pengembangan karir, pemberian kompensasi dengan prestasi kerja digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

(Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan :

K = Jumlah variabel independen

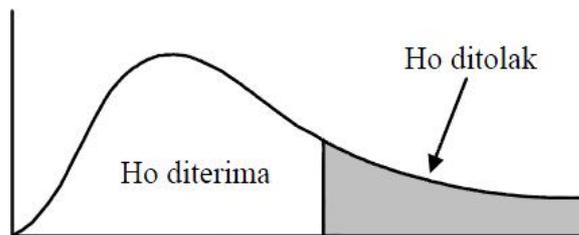
N = Jumlah sampel

R² = Koefisien korelasi ganda

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Pengujian hipotesis:



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- 2) H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen atau variabel bebas (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) dalam menerangkan variabel dependen atau terikat (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil.

Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : Sugiyono (2017, hal 185)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100 % = Presentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Kuesioner Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden, diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, jumlah kuesioner yang dapat disebar adalah 85 kuesioner. Dan yang kembali sebanyak 82 kuesioner, dimana 3 diantaranya tidak kembali dalam pengumpulan dikarenakan aktifitas masyarakat yang sangat sibuk sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 82 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan teori Suharsimi Arikunto (2010, hal 112) yang menyatakan bahwa pengambilan sampel untuk penelitian yaitu jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Dari populasi tersebut diambil 20% dari populasi sehingga jumlah

sampelnya adalah sebanyak 85 orang. Tabel IV.1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	85
Kuesioner yang kembali	82
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat digunakan	82

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, nama, usia, pendidikan terakhir, dan lama tinggal. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian memberikan regenerasi yang baik.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	38	46,3
2	Perempuan	44	53,7
	Jumlah	82	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa masyarakat Perempuan lebih mendominasi proporsi sampel karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yaitu sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 53,7%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-3
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30	19	23,2
2	31 – 40	35	42,6
3	41 – 50	20	24,4
4	51 - 60	8	9,8
	Total	82	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.3 Dari 82 total responden menunjukkan bahwa 35 orang atau 42,6 % responden didominasi oleh umur 31 - 40 tahun, 20 orang atau 24,4 % responden berumur 41 - 50 tahun, 19 orang atau 23,2 % responden berumur 21 - 30 tahun, dan 8 orang atau 9,8 % responden berumur 51 – 60.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	14	17,1
2	Diploma	12	14,6
3	Strata 1 (S1)	37	45,1
4	Magister (S2)	19	23,2
	Total	82	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa 37 orang atau 45,1 % responden didominasi oleh pendidikan terakhir S1, 19 orang atau 23,2 % responden berpendidikan terakhir S2, 12 orang atau 14,6 % responden berpendidikan terakhir Diploma, dan 14 orang atau 17,1 % berpendidikan terakhir SMA Sederajat.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.5
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	≤ 5 tahun	16	19,5
2	5 – 10 tahun	39	47,6
3	10 – 15	12	14,6
4	≥ 15	15	18,3
	Total	82	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa 39 orang atau 47,6 % responden didominasi oleh konsumen yang masa kerja selama 5 – 10 tahun, 16 orang atau 19,5 % responden yang masa kerja selama ≤ 5 tahun, 15 orang atau 18,3 % responden yang masa kerja selama ≥ 15, dan 12 orang atau 14,6 % responden yang masa kerja selama 10 - 15 tahun.

e. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Budaya Organisasi

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	24	29,3	38	46,3	20	24,4	0	0	0	0
2	Item 2	23	28	39	47,6	20	24,4	0	0	0	0
3	Item 3	4	4,9	58	70,7	20	24,4	0	0	0	0
4	Item 4	6	7,3	51	62,2	25	30,5	0	0	0	0
5	Item 5	2	2,4	51	62,2	29	35,4	0	0	0	0
6	Item 6	4	4,9	43	52,4	35	42,7	0	0	0	0
7	Item 7	9	11	35	42,7	38	46,3	0	0	0	0
8	Item 8	8	9,8	44	53,7	30	36,6	0	0	0	0
9	Item 9	2	2,4	56	68,3	24	29,3	0	0	0	0
	Item 10	5	6,1	56	68,3	21	25,6	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pertanyaan terdapat sebanyak 10 orang yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 24 orang dengan frekuensi 29,3 %, dan yang terendah terdapat 2 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 2,4 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 58 orang dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 70,7 % dan terendah yaitu 35 orang yang menjawab setuju dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 42,7 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 38 orang dengan frekuensi 46,3% dan yang terendah yaitu 20 orang dari setiap pertanyaan tersebut dengan frekuensi 24,4 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pertanyaan tersebut.

f. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Disiplin Kerja

Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Disiplin Kerja

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	11	13,4	58	70,7	13	15,9	0	0	0	0
2	Item 2	22	26,8	42	51,2	18	22	0	0	0	0
3	Item 3	14	17,1	52	63,4	16	19,5	0	0	0	0
4	Item 4	18	22	46	56,1	18	22	0	0	0	0
5	Item 5	20	24,4	53	64,6	9	11	0	0	0	0
6	Item 6	21	25,6	36	43,9	35	30,5	0	0	0	0
7	Item 7	22	26,8	42	51,2	18	22	0	0	0	0
8	Item 8	18	22	55	67,1	9	11	0	0	0	0
9	Item 9	5	6,1	56	68,3	21	25,6	0	0	0	0
10	Item 10	11	13,4	58	70,7	13	15,9	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pertanyaan terdapat sebanyak 10 orang yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 22 orang

dengan frekuensi 26,8 %, dan yang terendah terdapat 5 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 6,1 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 58 orang dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 70,7 % dan terendah yaitu 35 orang yang menjawab setuju dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 43,9 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 30 orang dengan frekuensi 30,5% dan yang terendah yaitu 9 orang dari setiap pertanyaan tersebut dengan frekuensi 11 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pertanyaan tersebut.

g. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Tabel IV.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait
Dengan Kinerja Karyawan

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	21	25,6	39	47,6	22	26,8	0	0	0	0
2	Item 2	22	26,8	42	51,2	18	22	0	0	0	0
3	Item 3	6	7,3	51	62,2	25	30,5	0	0	0	0
4	Item 4	14	17,1	38	46,3	30	36,6	0	0	0	0
5	Item 5	4	4,9	43	52,4	35	42,7	0	0	0	0
6	Item 6	18	22	46	56,1	18	22	0	0	0	0
7	Item 7	8	9,8	44	53,7	30	36,6	0	0	0	0
8	Item 8	5	6,1	56	68,3	21	25,6	0	0	0	0
9	Item 9	5	6,1	56	68,3	21	25,6	0	0	0	0
10	Item 10	11	13,4	50	70,7	13	15,9	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pertanyaan terdapat sebanyak 10 orang yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 22 orang dengan frekuensi 26,8 %, dan yang terendah terdapat 4 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 4,9 %, sedangkan untuk jawaban responden

yang setuju sebanyak 56 orang dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 68,3 % dan terendah yaitu 38 orang yang menjawab setuju dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 46,3 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 35 orang dengan frekuensi 42,7 % dan yang terendah yaitu 13 orang dari setiap pertanyaan tersebut dengan frekuensi 15,9 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pertanyaan tersebut.

3. Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan disajikan statistik deskriptif dari variabel independen maupun variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang berhasil dikumpulkan dari beberapa responden, maka diperoleh diskripsi data penelitian sebagai berikut :

Tabel IV.9
Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	82	30	47	37,87	4,169
Disiplin Kerja	82	32	48	40,02	4,934
Kinerja Karyawan	82	30	46	38,55	4,403
Valid N (listwise)	82				

Sumber : data diolah SPSS

Dari hasil pengujian statistik pada tabel IV.13 diatas dapat diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi dari jawaban responden diperoleh rata-rata (mean) 37,87 artinya banyak responden yang menjawab setuju atas pertanyaan dari kuesioner yang terkait budaya organisasi dengan standar deviasi 4,169. Nilai terendah dari budaya organisasi sebesar 30 menunjukkan bahwa ada responden

yang menjawab kurang setuju dan nilai tertinggi 47 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait budaya organisasi.

Pada variabel disiplin kerja dari jawaban diperoleh rata-rata (mean) sebesar 40,02 artinya banyak responden yang menjawab setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait disiplin kerja dengan standar deviasi 4,934. Nilai terendah dari variabel disiplin kerja sebesar 32 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab kurang setuju atas pertanyaan kuesioner yang terkait disiplin kerja dan nilai tertinggi sebesar 48 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait disiplin kerja.

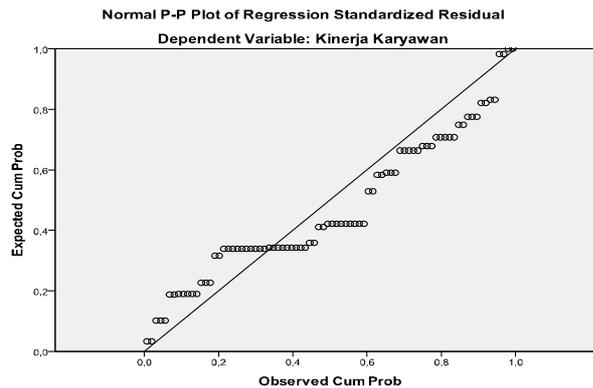
Pada variabel kinerja karyawan dari jawaban diperoleh rata-rata (mean) sebesar 38,55 artinya banyak responden yang menjawab setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait kinerja karyawan dengan standar deviasi 4,403. Nilai terendah dari variabel kinerja karyawan sebesar 30 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab kurang setuju atas pertanyaan kuesioner yang terkait kinerja karyawan dan nilai tertinggi sebesar 46 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait kinerja karyawan.

4. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar IV.1
P-P Plot

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$.

Tabel IV.10
Multikolinieritas

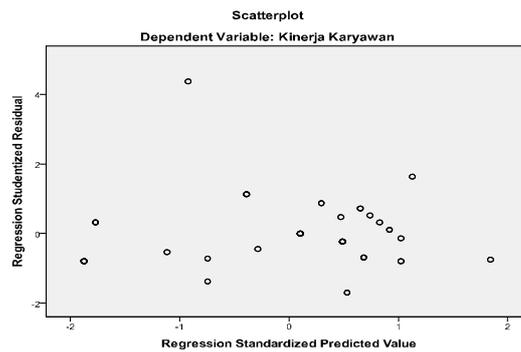
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,457	2,187
,457	2,187

Sumber : data diolah SPSS

Kedua variabel indenpen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu $VIF < 10$ (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,323	1,471		-,220	,827
	Budaya Organisasi	,654	,056	,619	11,749	,000
	Disiplin Kerja	,353	,047	,395	7,505	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,323 + 0,654 X_1 + 0,353 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 0,323 artinya jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,323.
- 2) Budaya Organisasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,654, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Keputusan Pembelian sebesar 65,4%.
- 3) Disiplin Kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,353 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1% maka akan ada kenaikan Keputusan Pembelian sebesar 35,3%.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.12

Uji t

Coefficientsa

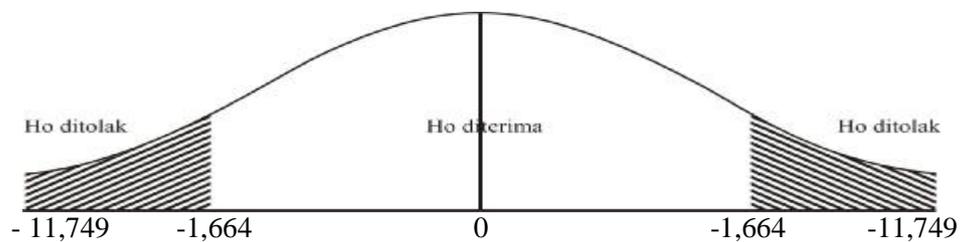
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,323	1,471		-,220	,827
	Budaya Organisasi	,654	,056	,619	11,749	,000
	Disiplin Kerja	,353	,047	,395	7,505	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS

1) Variabel Budaya Organisasi

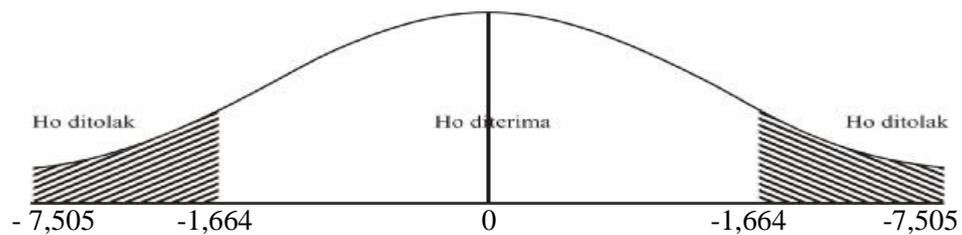
T tabel dihitung dari α 5% $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $82 - 2 = 80$, jadi t tabel $80 = 1,664$. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel promosi penjualan menunjukkan nilai t hitung = 11,749 lebih besar dari pada t tabel 1,664, dengan nilai signifikansi sebesar = $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2) Variabel Disiplin Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung = 7,505 lebih besar dari t tabel = 1,664, dengan nilai signifikansi sebesar = $0,000 > 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

b. Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji F

ANOVA^b

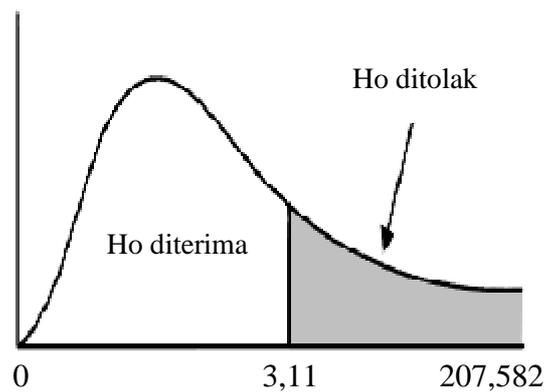
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1412,889	2	706,444	354,532	,000 ^a
	Residual	157,416	79	1,993		
	Total	1570,305	81			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS

F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F tabel $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 82 - 3 = 79$ jadi f tabel 79 adalah 3,11. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 354,532 lebih besar dari F tabel yaitu 3,11 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

6. Koefisien Determinasi (*adjusted R-Squared*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel IV.14
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,900	,897	1,412

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,900 hal ini berarti 90 % variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh variasi nilai budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang baik tentunya akan sangat penting bagi perusahaan, karena merupakan memiliki pandangan yang baik bagi karyawannya. Dengan begitu budaya oraganisasi yang baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan budaya organisasi yang telah ada.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju terhadap budaya organisasi yang dihadapinya sementara sisanya merasa telah memiliki budaya organisasi yang baik dengan persentase tertinggi yaitu sebanyak 58 responden atau 70,7 % karyawan. Hal tersebut di dukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi yang telah ada di perusahaan tersebut memiliki pandangan yang baik bagi Karyawannya tentunya akan berpengaruh dalam kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis dkk (2018), Jufrizen (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai peraturan dari perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan (Nitisemito, dalam Darmawan 2013). Disiplin adalah

kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan Uji-t variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (7,505) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,664), berpengaruh positif menunjukkan apabila semakin baik atau tingginya disiplin kerja yang meliputi indikator karyawan datang tepat waktu dalam bekerja, tertib dan teratur, menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, tanggung jawab mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Maka Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanty dkk (2012), Jufrizen (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dan disiplin kerja tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi Faktor Pendorong penunjang keberhasilan kinerja karyawan. Budaya Organisasi merupakan faktor utama yang menentukan Kinerja karyawan, namun pada penelitian ini di dapatkan Budaya organisasi tidaklah sebagai penentu utama kinerja karyawan di sebuah

perusahaan, melainkan masih ada faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai peraturan dari perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai dengan persamaan garis regresinya $Y = 0,323 + 0,654 X_1 + 0,353 X_2 + e$. Dan dapat disimpulkan bahwa konstanta mempunyai regresi sebesar 0,323 artinya jika variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dianggap nol, maka ada kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,323. Berdasarkan Uji-f variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui budaya organisasi dan disiplin kerja cukup mempengaruhi kinerja karyawan, dan dalam hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja tentu akan sangat mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Tintami (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan nilai-nilai budaya yang ada di perusahaan dengan cara lebih memperhatikan setiap kebijakan maupun keputusan mengenai aspek Budaya Organisasi karena Nilai dan Budaya perusahaan yang telah ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah cukup baik sebagai pemicu kerja di perusahaan tersebut sehingga kedepannya perusahaan haruslah berhati-

hati dalam membuat keputusan mengenai kebijakan budaya organisasi karena dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan diperusahaannya..

2. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus lebih memperhatikan Disiplin Kerja terhadap karyawannya, seperti memberikan ekstra pelatihan dan pengembangan dan memberi umpan balik yang sesuai, sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian*. Cetakan ke-15, Jakarta : Rineka Cipta.
- Edison, Emron (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2 Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* Cetakan ke 2, Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Melayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Cetakan ke-19, Jakarta; Bumi Aksara.
- Jufrizen, (2018), Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 18(2), 145-158.
- Jufrizen, (2018) Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management And Busines (NCMAB)*
- Juliandi, Azuar & Irfan (2014) , *Metodelogi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya dan Manusia (teori dan praktik)*. Cetakan ke-1 Depok : Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-11 Bandung : Remaja Rodaskarya.
- Muis, Muhammad Ras, Jufrizen & Fahmi, Muhammmad, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1) : 9-25
- Nawawi, Ismail (2016) *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, Cetakan ke-3 Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinambela (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1 Jakarta: Bumi Aksara
- Soetopo, Hendyat (2010) *Perilaku Organnisasi*. Cetakan ke-1 Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sudaryono, (2017) *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*, Cetakan ke-1 Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.

- Susanty dan Baskoro (2012). Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang. *Jurnal J@TI*, 7(2) : 11-30,
- Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama).Cetakan ke-8 Jakarta: Kencana Pranadamedia Group
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian*. Cetakan Ke- 20 Bandung: Alfabeta.
- Supomo dan Nurhayati (2018). *Manajwmwn Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1 Bandung : Yrama Widya
- Suwanto dan Priansa (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Tintami, Lila, Pradhanawati,Ari & Susanto,Hari (2012) Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja Karyawan Melalui DisiplinKerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon II Pt. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*,1(1) :1-8,
- Zainal, Veithzel Rivai,dkk (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke 3). Cetakan ke-6, Jakarta : Rajawali pers