

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN II KWALA BINGEI  
STABAT KAB. LANGKAT**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : CANDRA PURNOMO  
NPM : 1505160538  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



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 UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, 07 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : **CANDRA PURNOMO**  
NPM : **1505160536**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN II KWALA BINGEI STABAT KAB. LANGKAT**

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

Tim Penguji

Penguji I

(Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM)

Penguji II

(NADIA IKA FURNAMA, SE, M.Si)

Pembimbing

(RAHANAH DAULAY, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

**NAMA LENGKAP : CANDRA PURNOMO**  
**N.P.M : 1505160538**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN  
II KWALA BINGEI STABAT KAB. LANGKAT**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

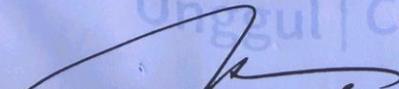
Pembimbing

  
RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

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

## ABSTRAK

**CANDRA PURNOMO (1505160538. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Kwala Bingei Stabat, KAB Langkat. UMSU. Skripsi. 2019***

Kinerja adalah bagaimana seseorang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya. Kinerja di pengaruhi banyak diantaranya budaya organisasi dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab Langkat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif kuantitatif dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan model regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil uji persial. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil simultan ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab Langkat . Nilai R Square sebesar 0,805, memperlihatkan 80,5 kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR



### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhuh**

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Subhanawataala yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Kwala Bingei Stabat, KAB Langkat**”. Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan tepat waktu.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, ayahanda tercinta **BUDIONO** dan ibunda saya tersayang **ASNAH** serta abang saya yang saya sayangi **TEDDY SATRIA** dan adik saya yang saya sayangi **DIKI TRIYANDA** yang senantiasa memberikan dukungan serta doa restu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin HSB, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si. selaku sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Raihanah Daulay, S.E, Msi. selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian Skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab langkat beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Paduan Suara dan Band UMSU, khususnya M.Joko Mahendra, S.Pd., Jonner Situmorang, Zein. Fani, Rahmadayani, Bang Uneng dan Buk Oma.

11. Selaku sahabat-sahabat saya (Putri, Reni, Aten, Devi, Prenta, Erlin, Jefri), yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis sehingga penyusunan skripsi ini selesai.
12. Teman-teman di Stambuk 2015 khususnya kelas G-Manajemen Pagi yang semuanya tidak bisa disebutkan satu persatu, Terimakasih atas dukungan kalian semua.

Seiring doa dan semoga Allah Subhanawataala membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis setra dengan menyerahkan diri kepada-Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan tugas akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah Subhanawataala.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin...ya Rabbal Alaamiin...

Medan, 2019

Penulis

**Candra Purnomo**

**1505160538**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>I</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>Vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>Viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>Ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A Latar Belakang Masalah .....	1
B Identifikasi Masalah .....	5
C Batasan Masalah .....	5
D Rumusan Masalah .....	5
E Tujuan Penelitian .....	6
F Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A Uraian Teori .....	8
1 Konsep Kinerja .....	8
2 Konsep Budaya Organisasi .....	16
3 Konsep Lingkungan Kerja .....	22
B Kerangka Konseptual .....	28
1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
C Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A Pendekatan Penelitian .....	32
B Definisi Operasional .....	32
1 Kinerja .....	32
2 Budaya Organisasi .....	33
3 Lingkungan Kerja .....	33
C Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
1 Tempat Penelitian .....	34
2 Waktu Penelitian .....	34
D Populasi dan Sampel .....	35

1	Populasi .....	35
2	Sampel .....	36
E	Teknik Pengumpulan Data .....	38
1	Wawancara .....	38
2	Kuesioner (Angket) .....	38
F	Teknik Analisis Data .....	42
1	Regresi Linier Berganda .....	42
2	Uji Hipotesis .....	44
3	Uji Koefisien Dereminasi ( $R^2$ ).....	45
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A	Hasil Penelitian.....	48
1	Identitas Responden .....	48
2	Persentase Jawaban Responden .....	50
3	Model Regresi Linier Berganda.....	56
4	Uji Hipotesis .....	61
5	Koefisien Determinasi.....	64
B	Pembahasan .....	64
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
A	Kesimpulan .....	66
B	Saran .....	66
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
	<b>LAMPIRAN .....</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Kinerja .....	28
Tabel III.2. Indikator Budaya Organisasi .....	28
Tabel III.3. Indikator Lingkungan Kerja .....	29
Tabel III.4. Waktu Penelitian .....	30
Tabel III.5. Jumlah Populasi Karyawan .....	31
Tabel III.6. Teknik Random .....	33
Tabel III.7. Pengukuran Skala Likert .....	34
Tabel III.8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja .....	35
Tabel III.9. Hasil Uji Reliabilitas .....	37
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert .....	44
Tabel IV.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel IV.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV.4. Tingkat Pendidikan Responden .....	47
Tabel IV.5. Lama Bekerja Responden (Tahun) .....	48
Tabel IV.6. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) .....	49
Tabel IV.7. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) .....	52
Tabel IV.8. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	54
Tabel IV.9. Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel IV.10 Uji Heteroskedasitas .....	59
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel IV.12 Uji Secara Parsial (Uji t) .....	62
Tabel IV.13 Uji Secara Parsial (Uji t) .....	63
Tabel IV.14 Uji F .....	65
Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	66

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Paradigma Penelitian 1 .....	25
Gambar II.2. Paradigma Penelitian 2 .....	25
Gambar II.3. Paradigma Penelitian 3 .....	26
Gambar IV.1. Jenis Kelamin Responden .....	45
Gambar IV.2. Usia Responden .....	46
Gambar IV.3. Tingkat Pendidikan Responden .....	47
Gambar IV.4. Lama Bekerja Responden (Tahun) .....	48
Gambar IV.5. Histogram .....	57
Gambar IV.6. Grafik Normal Plot .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam, 2018. Hal. 186).

Manajemen di butuhkan oleh setiap kelompok dan individu. Sebagian hidup individu menjadi anggota satu atau beberapa organisasi seperti perguruan tinggi, remaja masjid, BEM, karang taruna, himpunan pengusaha dan HIPMI. Bagian yang amat mendasar dari organisasi apapun bentuknya adalah sasaran atau tujuan. (Rayhanah dkk, 2017. Hal. 2).

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi. Dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang efektif. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan karena member dampak pada keberlangsungan perusahaan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia semaksimal dan seefektif mungkin agar diperoleh kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal di dapat oleh karyawan yang aktif, mempunyai prestasi yang tinggi, mengerjakan semua

pekerjaan dengan tepat waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Apabila kinerja karyawan kurang mendapat perhatian maka akan berdampak terjadinya penurunan kinerja karyawan nantinya. Penurunan kinerja karyawan tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan instansi mengalami kerugian. Untuk itu, pimpinan instansi harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. (Kasmir 2018, hal. 189). Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. (Irianto dalam Sutrisno 2013, hal.171)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu budaya dan lingkungan kerja, budaya dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pelaku organisasi dalam menjalankan roda usaha organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan untuk mencapai suatu keberhasilannya.

Dengan adanya budaya organisasi nilai-nilai dapat dimengerti, ditanamkan dan dilakukan oleh pelaku organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang baik bagi jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif dan memberikan perkembangan yang positif dari hari ke hari. Budaya

organisasi adalah system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan (Robbins dalam Wibowo 2013, hal.37). Budaya Organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat dipuncak. (Stoner dan Gilbert 2012, hal.54).

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi. (Brown dalam Bismala dkk 2015, hal.162). Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan atau menaikkan kinerja karyawan, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang di anut. Budaya organisasi merupakan apa yang di persepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai dan harapan. (Juliansyah. 2013 hal.150).

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan kinerja karyawan dan dalam menjalankan proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai kebutuhan karyawan, maka dapat membuat kinerja karyawan menurun yang akhirnya karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal.

Lingkungan kerja mencakup hubungan yang terbentuk antar sesama karyawan atau pegawai dan pimpinan. Di lingkungan kerja seseorang saling

berinteraksi untuk bersama-sama memahami nilai norma dan peran yang harus dijalankan, seseorang yang telah memasuki dunia kerja harus mampu menyesuaikan diri dan memilih perilaku yang buruk maupun yang baik di lingkungan kerjanya dan mampu menyesuaikan perannya dengan suasana kerja, beban kerja, pola kepemimpinan dan tuntutan pekerjaan. Dalam proses interaksi akan terjadi proses saling mempengaruhi. Pengaruh-pengaruh itu akan menjadi bagian dari dirinya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya Afandi (2018, hal.65).Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh instansi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan budaya dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai di dalam organisasi, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

PT Perkebunan Nusantara II atau biasa disingkat PTPN II adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pertanian. Badan Usaha ini dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Berdasarkan survey pendahulu yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang berpengaruh terhadap karyawan. Diantaranya PTPN II masih minim penerapan budaya organisasi

berupa kurangnya kerjasama antara karyawan, kurang aktif dan inisiatif dalam melaksanakan maupun melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai jadwal yang ditentukan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab Langkat, ada beberapa karyawan yang absen saat hari kerja sehingga berdampak kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab Langkat, tidak tersedianya alat komunikasi untuk internal perusahaan pada PTPN II Kwala Bingei, Kab Langkat.

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas maka kondisi ini layak untuk diteliti. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Kwala Bingei Stabat, KAB Langkat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Masih minimnya penerapan budaya organisasi berupa kurangnya kerjasama antar karyawan, kurang aktif, dan kurang inisiatif dalam melaksanakan maupun melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai jadwal yang ditentukan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat, Kab Langkat..
2. Ada beberapa pegawai yang absen saat hari kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat, Kab Langkat.
3. Tidak tersedianya alat komunikasi untuk internal organisasi pada PTPN II Kwala Bingei Stabat, Kab Langkat.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah.**

## **1. Batasan Masalah**

Dalam penelitian beberapa masalah dapat muncul secara bersamaan dan saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lain. Hal ini akan menyulitkan untuk mengadakan penelitian secara menyeluruh dan mendalam terhadap masalah yang akan diteliti. Untuk memudahkan pemecahan masalah maka peneliti perlu membatasi masalah yang meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pada karyawan.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, dirumuskan suatu pokok permasalahan, yaitu :

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab Langkat ?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab Langkat ?
- c. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab langkat ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Bingei, Kab Stabat.

- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat, Kab Langkat
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab Langkat.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak manajemen perusahaan didalam menetapkan kebijakan perusahaan utamanya yang menyangkut budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mengaplikasikan teori yang telah didapat dan mampu memadukan dengan realitas yang terjadi di lapangan.

- c. Manfaat Untuk peneliti Selanjutnya

Hasil peneliti ini di harapkan dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan , serta sebagai acuan dalam kegiatan penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Karena kelangsungan hidup perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki kompetensi yang berbeda-beda, ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dari masing-masing karyawan.

Kinerja adalah

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Miner dalam Sutrisno 2013, hal. 170). Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. (Irianto dalam Sutrisno 2013, hal.171)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Amstrong dan Baron dalam Fahmi 2016, hal.137)

Kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. (Rue dan Byar dalam Uba 2013,hal.212). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dikerjakannya sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016, hal. 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berikut penjelasan dari factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas:

##### 1) Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula,

demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2) Pengetahuan.

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

3) Rancangan kerja.

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

4) Kepribadian.

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

5) Motivasi kerja.

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

6) Kepemimpinan.

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

7) Gaya kepemimpinan.

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

8) Budaya organisasi.

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

9) Kepuasan kerja.

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

10) Lingkungan kerja.

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

#### 11) Loyalitas.

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

#### 12) Komitmen.

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

#### 13) Disiplin kerja.

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

Menurut Afandi (2016, hal.71), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

##### 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

Kemampuan karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

##### 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

### 3) Tingkat motivasi pekerja

Daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

#### **c. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Tujuan dan manfaat kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dan mencapai tujuan perusahaan. (Prawirosentono dalam Sutrisno 2013, hal. 170). Tujuan dan manfaat kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan. (Indra Bastian dalam Fahmi 2016, hal. 137). Tujuan dan manfaat kinerja adalah meningkatkan nilai prestasi kerja, penentuan kompensasi, keputusan pemempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, pengembangan dan perencanaan karir. (Lumbanraja Dan Nizma 2010, hal.145).

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2016, hal. 73) indikator dari kinerja terdiri atas kualitas, kuantitas, efisiensi dalam pelaksanaan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Berikut penjelasan dari indikator kinerja karyawan di atas:

##### 1) Kualitas.

Ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.

##### 2) Kuantitas.

Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4) Disiplin kerja.

Suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan organisasi.

5) Inisiatif.

Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.

6) Ketelitian.

Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.

7) Kepemimpinan.

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

8) Kejujuran.

Kesesuaian sikap antara perkataan dan perbuatan yang sebenarnya.

9) Kreativitas.

Sebagai suatu proses untuk menghasilkan yang baru, berupa gagasan atau benda dalam bentuk atau rangkaian yang menghasilkan.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2013, hal.179), yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas biaya, pengawasan, dan dampak interpersonal.

Berikut penjelasan tentang indikator kinerja karyawan di atas :

1) Kualitas (*Quality*).

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) Kuantitas (*Quantity*).

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*).

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*).

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Pengawasan (*Need For Supervision*).

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) Dampak Interpersonal (*Interpersonal Impact*).

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

## **2. Budaya Organisasi**

### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Sebuah perusahaan mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi ada yang sesuai dengan karyawan baru, ada juga yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di perusahaan tersebut. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. (Fahmi 2016, hal. 186)

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang

dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. (Basmala dkk 2015, hal. 161). Budaya Organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. (Juliansyah Noor 2013, hal.150).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu interaksi antara para karyawan dengan manajer dalam melakukan aktivitas kerja dan merupakan landasan setiap anggota dalam sikap dan perilaku disetiap aktivitas perusahaan yang menjadikan perekat hubungan diantara karyawan maupun manajer perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Jusi dalam Uha (2013, hal.82), budaya yang kuat didukung oleh faktor kepemimpinan (*leadership*), *sense of direction*, iklim (*climate*), kerja tim yang positif (*positive teamwork*), nilai tambah sistem (*value add systems*), struktur yang memungkinkan (*enabling structure*), kompetensi yang sesuai (*appropriate competences*) dan kembangkan kemandirian (*developed individual*).

Menurut Lorch dalam Soetopo (2010, hal.137), mengatakan bahwa budaya yang kuat cenderung menghambat perubahan, melihat kebutuhan untuk berubah dengan kuatnya nilai-nilai lama yang dipertahankan dan dianggap baik; walaupun pimpinan menyadari pentingnya perubahan, tanggapan yang diberikan masih berkisar pada system nilai yang lama itu juga sehingga perubahan itu tidak benar-benar nyata.

#### **c. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2016, hal.81), budaya organisasi mempunyai enam (6) fungsi yaitu menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi, sebagai factor pengikat kebersamaan, sebagai factor penggerak, sebagai sumber inspirasi dan kebanggaan, sebagai warisan, dan sebagai proses adaptasi terhadap perubahan.

Adapun penjelasan dari fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi.

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

- 2) Sebagai faktor pengikat kebersamaan.

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

- 3) Sebagai faktor penggerak.

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

- 4) Sebagai sumber inspirasi dan kebanggaan.

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

- 5) Sebagai warisan.

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

6) Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan.

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

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Robbins dalam Sutrisno (2013, hal.11). *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan lain. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. *Keempat*, daya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial

#### **d. Indikator-Indikator Budaya Organisasi**

Dalam penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan standar atau ukuran yang jelas, Menurut Afandi (2016, hal.83), indikator budaya organisasi adalah pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan sejarah organisasi.

Berikut penjelasan indikator-indikator budaya organisasi diatas sebagai berikut :

1) Pelaksanaan norma

Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2) Pelaksanaan nilai-nilai.

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.

3) Kepercayaan dan filsafat.

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benerdan tidak bener, sedangkan filsafat adalah pendapat organisasai mengenai hakikat atau esensi.

4) Pelaksanaan kode etik.

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya.

5) Pelaksanaan seremoni.

Seremoni merupakan perenan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6) Sejarah organisasi.

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Lebih jelas lagi di ungkapkan oleh Desmond Graves dalam Busro (2018, hal.23), ada 10 indikator yaitu jaminan diri, ketegasan dalam bertindak, kemampuan dalam pengawasan, kecerdasan emosi, inisiatif, kebutuhan akan pencapaian prestasi, kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan akan jabatan, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan rasa aman.

Berikut penjelasan tentang indikator-indikator budaya organisasi di atas sebagai berikut :

1) Jaminan diri (*Self assurance*).

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

2) Ketegasan dalam bertindak (*Decisiveness*).

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

3) Kemampuan dalam pengawasan (*Supervisory ability*).

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

4) Kecerdasan emosi (*Intelligence*).

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

5) Inisiatif (*Initiative*).

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

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

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

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

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

8) Kebutuhan akan jabatan / posisi (*Need for power*).

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

9) Kebutuhan akan penghargaan (*Need for reward*).

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

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

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

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan memperhatikan lingkungan kerja di harap dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktifitas karyawan juga akan meningkat, apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti dalam Sudaryo dkk 2018, hal. 47). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Afandi 2018, hal. 65).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayati (2011, hal. 2). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan hanya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain. (Danang Sunyoto 2015, hal 38).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi dimana hubungan kerja baik antara atasan ataupun dengan bawahan.

### **b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Afandi (2018, hal. 66), yaitu bangunan tempat kerja, ventilasi udara yang baik, ruang kerja yang lapang, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkutan karyawan.

Berikut penjelasan tentang factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

#### 1) Bangunan tempat kerja.

Bangunan tempat kerja tidak hanya menarik untuk dipandang tetapi dalam mempertimbangkan keselamatan kerja karyawan juga penting.

2) Ventilasi udara yang baik.

Suhu pada pendingin ruangan (AC ataupun kipas angin) di perlukan karyawan pada setiap ruangan agar para karyawan betah dalam mengerjakan pekerjaan di dalam ruangnya.

3) Ruang kerja yang lapang.

Dimana seseorang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.

4) Tersedianya tempat ibadah.

Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.

5) Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Adanya sarana angkutan umum yang akan digunakan karyawan seperti murah, nyaman dan mudah diperoleh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu warna, cahaya, udara, dan suara. (Laksmi dkk2016, hal. 174).

Berikut penjelasan tentang factor-factor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1) Warna.

Warna dapat digunakan untuk merendam cahaya dan mempengaruhi jiwa seseorang.

2) Cahaya.

Cahaya sangat berpengaruh pada mata. Cahaya yang berlebihan maupun redup membuat mata cepat lelah.

3) Udara.

Udara yang panas menyebabkan pekerja mengantuk, lelah dan kurang bersemangat.

4) Suara.

Ruangan yang menimbulkan suara gaduh dipisahkan dengan unit-unit lain, bisa juga diberi peredam suara, seperti karton tebal dengan lubang-lubang atau lapisan karet busa di bawah mesin tik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu bangunan tempat kerja, ventilasi udara yang baik, ruang kerja yang lapang, tersedianya tempat ibadah dan tersedianya sarana angkutan karyawan. (Afandi 2018, hal. 66).

### **c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. (Afandi 2018, hal. 65).

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya srtuktur kerja,

tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. (Sedarmayanti 2011, hal. 21)

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri, kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat visual privacy dan acoustical privacy. Lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. (Suwatno dan Priansa 2011, hal.163)

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Logahan, Tjoe, & Naga (2012 hal.71), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu perlengkapan kerja, Pelayanan kepada karyawan, Kondisi kerja dan hubungan personal.

Berikut penjelasan tentang indikator lingkungan kerja antara lain :

##### 1) Perlengkapan kerja.

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada di dalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan seperti Komputer, mesin ketik dan lain-lain.

##### 2) Pelayanan kepada karyawan.

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3) Kondisi kerja.

Warna-warna cerah yang terdapat di dalam maupun diluar perusahaan dapat mempengaruhi suasana kerja dan membuat para pekerja merasa lebih bersemangat. Sedangkan warna-warna yang cenderung gelap membuat para pekerja mudah lelah dan bosan, ada baiknya warna-warna tersebut di terapkan untuk kamar mandi.

4) Hubungan Personal.

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya. Misalnya kerjasama antar karyawan dengan atasan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Untuk menyelesaikan penelitian ini kerangka konseptual sangatlah di perlukan untuk mengetahui hubungan atau kaitan antara variabel satu terhadap variabel lainnya dari masalah yang di teliti. Berikut variabel yang ingin di teliti :

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

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan atau menaikkan kinerja pegawai, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang di anut. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai dan harapan, (Juliansyah. 2013 hal.150).

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada didalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan (Jufrizen 2018, hal. 17). Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2018; Arianty, 2018; Yudha, 2018; Putra, 2014).



**Gambar II.1 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tempat kerja tentunya berpengaruh langsung terhadap karyawan yang berefek kepada keberhasilan target yang di capai oleh karyawan, dan juga tentunya berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, jika lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan hasil kerja yang di capai begitu juga sebaliknya, dengan demikian dapat di katakana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. (Kasmir 2016, hal. 192).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018, hal. 65). Adanya fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Bahagia dkk, 2018; Siagian dan Khair, 2018; Elizar dan Tanjung, 2018).



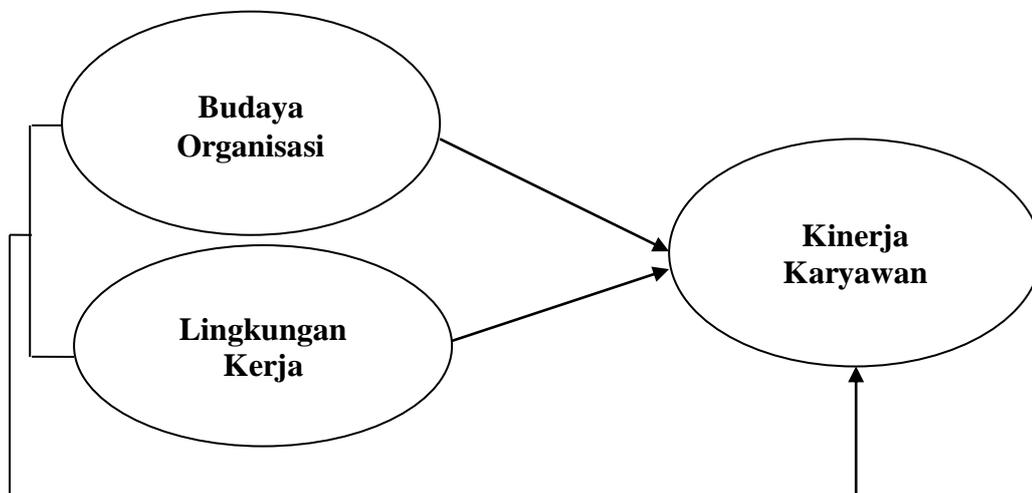
**Gambar II.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan**

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi sangat penting, sebab dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam

menciptakan kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. Adapun factor dapat mempengaruhi kinerja karyawan makdsunya adalah jika lingkungan kerja dilaksanakan secara tepat dan adanya kerja sama dengan karyawan dengan pimpinan, serta dapat meciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau kondisi kerja yang baik, maka kinerja karyawan secara perlahan-lahan akan meningkat.

Berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fachreza, 2018; Sedarmayanti dan Rahadian, 2018; Susetyo, Kusmaningtyas, Tjahjono, 2014).



**Gambar II.3 Paradigma Penelitian.**

### **C. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab langkat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab Langkat.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab langkat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent variabel*) adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kinerja.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mneliti variable dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

##### **1. Kinerja**

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Miner dalam Sutrisno, 2013).

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan Waktu
4.	Efektivitas Biaya
5.	Pengawasan

6.	Dampak Interpersonal
----	----------------------

**Sumber : Bernardin dan Russel (2013)**

## 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. (Fahmi 2016, hal. 186).

**Tabel III.2**  
**Indikator Budaya Organisasi**

No.	Indikator
1.	Jaminan diri
2.	Ketegasan dalam bertindak
3.	Kemampuan dalam pengawasan
4.	Kecerdasan emosi
5.	Inisiatif
6.	Kebutuhan akan pencapaian prestasi
7.	Kebutuhan akan aktulisasi diri
8.	Kebutuhan akan jabatan atau posisi
9.	Kebutuhan akan penghargaan
10.	Kebutuhan akan rasa aman

**Sumber : Desmond Graves (2018)**

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. ( Afandi 2018, hal. 65

**Tabel III.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1.	Perlengkapan kerja
2.	Pelayanan kepada karyawan
3.	Kondisi kerja
4.	Hubungan personal

**Sumber : Logahan Tjoe & Naga (2012, hal.38-42)**

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Adapun tempat penelitian yang dipilih adalah pada PTPN II Kwala Bingei Stabat, Kab Langkat, dimana perusahaan ini bergerak di bidang agribisnis perkebunan yang berlokasi di Stabat Kab Langkat.

#### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2018 sampai dengan Oktober 2019. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel III.4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																															
		Des 2018				Jan s/d April 2019				Mei 2019				Jun 2019				Jul 2019				Augst 2019				Sept 2019				Okt 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■																														
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■																						
3	Bimbingan Proposal											■	■	■																			
4	Seminar Proposal														■	■	■	■															
5	Pengumpulan Data																																
6	Analisis Data																																
7	Bimbingan Skripsi																																
8	Sidang Meja Hijau																																

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain (Sugiyono 2012, hal. 115).

Berikut seluruh jumlah karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat, Kab Langkat :

**Tabel III.5**

**Jumlah populasi karyawan di PTPN II Kwala Bingei Stabat, Kab Langkat**

<b>Unit/Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Bagian keuangan	21
Bagian SDM	16
Bagian Pengamanan	26
Bagian Teknik	30
Budidaya Tanaman Tebu	47
Budidaya Tanaman Kelapa Sawit	86
Bagian Produksi	50
Jumlah	276

**Sumber : PTPN II Kwala Bingei Stabat, Kab Langkat (2013)**

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut., maka peneliti menggunakan teknik pengambilan *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu cara mengambil sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut (Sugiyono 2012, hal. 116). Untuk membutuhkan sampel yang di butuhkan dari populasi sebanyak 277 orang di gunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

dimana :

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian Karen kesalahan pengambilan yang masih dapat di tolerin atau diinginkan (missal, 1 % . 5%, 10% )

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel yang di perlukan sejumlah :

$$n = \frac{276}{1 + (276 \times 0.10^2)}$$

$$n = \frac{276}{3,76}$$

$$n = 73 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin di atas dapat di simpulkam bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan di PTPN II Kwala Binge Stabat Kab Langkat.

**Tabel III.6**

**Sampel Penelitian**

<b>Unit / bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Bagian Keuangan	6
Bagian SDM	4
Bagian Pengamanan	7

Bagian Teknik	8
Budidaya Tanaman Tebu	12
Budidaya Tanaman Kelapa Sawit	23
Bagian Produksi	13

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan secara lisan dan dilakukan secara langsung kepada pegawai. Wawancara dilakukan kepada karyawan PTPN II Kwala Bingei Stabat, Kab Langkat.

### **2. Kuesioner (Angket).**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2012, hal. 199). Jenis kuesioner yang dipilih ialah kuesioner tertutup dimana pernyataan-pernyataan telah disediakan didalam kuesioner dan responden tinggal memilih jawaban-jawaban di dalam kuesioner tersebut. Jadi, jawaban telah terkait, responden tidak dapat memberikan jawabannya secara bebas yang mungkin dikehendaki oleh responden yang bersangkutan.

Setiap pertanyaan dihubungkan dengan jawaban yang berupa dukungan atau pernyataan sikap yang diungkapkan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2012, hal. 132), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial, berikut pertanyaan yang digunakan :

**Tabel III.7**  
**Pengukuran Skala Likert**

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

**Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132)**

Studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah pegawai yang ada di perusahaan.

**a. Uji Validitas**

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variable penelitian (Juliandi dan Irfan 2013.hal 179). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas pada variabel dependen dan independen. Pedoman suatu model dinyatakan valid apabila nilai Sig. 2 Tailed  $< \alpha$  0,05. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan alat bantu program computer SPSS 22 dengan hipotesis :

**Tabel IV.7**

**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

<b>No. Butir</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Status</b>
1	0,815	0,227	Valid
2	0,850	0,227	Valid
3	0,797	0,227	Valid
4	0,867	0,227	Valid
5	0,806	0,227	Valid
6	0,834	0,227	Valid
7	0,844	0,227	Valid
8	0,789	0,227	Valid
9	0,573	0,227	Valid
10	0,658	0,227	Valid

**Tabel IV.8**

**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

<b>No. Butir</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Status</b>
1	0,674	0,227	Valid
2	0,712	0,227	Valid
3	0,720	0,227	Valid
4	0,814	0,227	Valid
5	0,788	0,227	Valid
6	0,808	0,227	Valid
7	0,820	0,227	Valid
8	0,799	0,227	Valid
9	0,654	0,227	Valid
10	0,734	0,227	Valid

**Tabel IV.9**

**Hasil Uji Validitas Kinerja**

<b>No. Butir</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Status</b>
1	0,808	0,227	Valid
2	0,825	0,227	Valid
3	0,806	0,227	Valid
4	0,737	0,227	Valid
5	0,812	0,227	Valid

6	0,679	0,227	Valid
7	0,755	0,227	Valid
8	0,718	0,227	Valid
9	0,844	0,227	Valid
10	0,848	0,227	Valid

Dari tabel diatas terlihat nilai nilai untuk uji validitas dimana semua variabel instrument penelitian bernilai lebih tinggi dari r-tabel artinya semua instrument layak untuk diteliti lebih lanjut.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 183), reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal dapat uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Uji reliabilitas penulis menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dengan rumus :

$$r_1 = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \left( \frac{s^2 - \sum pq}{s^2} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

Dengan kriteria :

- a Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya)

- b Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah 0,6 mK, kesimpulannya instrument yang diuji adalah tidak reliable (tidak dipercaya).

**Tabel IV.10**  
**Item-Total Statistics**

	cale Mean if Item Deleted	cale Variance if Item Deleted	orrected Item-Total Correlation	ronbach's Alpha if Item Deleted
bu daya organisasi	6.3425	8.756	678	945
lin gkungan kerja	6.0000	2.611	902	753
Ki nerja	5.9041	2.393	825	827

Dari tabel diatas terlihat nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel bernilai diatas 0,60 artinya semua instrument bersifat reliable atau layak untuk diuji di kemudian hari

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012, hal. 277) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel

independennya minimal 2". Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Budaya organisasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

e = error

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel bebas

## 2. Uji Asumsi Klasik

Setelah kita memutuskan untuk menggunakan suatu model, maka kita selanjutnya dapat melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis model regresi yang digunakan adalah model yang terbaik atau tidak. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a). Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji memudahkan pengujian normalitas data untuk tiga variabel tersebut (Sugiyono, 2012, hal. 240). Ada dua cara dalam melakukan pengujian dalam uji normalitas ini, yaitu model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Metode yang lebih handal adalah melihat

normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

#### **b). Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Untuk melihat masalah multikolinearitas dalam model penelitian, kita akan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*). Kaedah yang digunakan adalah jika VIF lebih besar dari 10 maka disimpulkan terjadi kolinieritas tinggi diantara variabel bebasnya.

#### **c). Uji Heteroskedastisitas**

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

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a) Uji Secara Parsial (Uji t)**

Uji t ini digunakan untuk menguji hubungan parsial dari masing-masing variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) dimana dengan menganggap variabel lainnya konstan (Sujarweni, 2018, hal. 141). Uji t dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Ho :  $\beta_1 = 0$  (tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen)

Ha :  $\beta_1 \neq 0$  (ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen)

Artinya hipotesis nol (Ho) menyatakan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Hipotesis alternatif (Ha) menyatakan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel, pada tingkat kepercayaan 5% hipotesis nol ditolak. Berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Digunakan dengan rumus :

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

Sugiyono (2013)

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = jumlah data

#### **b) Uji Simultan (Uji F )**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk

menguji signifikansi pengaruh *Good Corporate Governance* dan *Earning Power* terhadap Manajemen Laba secara simultan dan parsial.

$$F = \frac{R^2 / K}{1 - \frac{R^2}{N - K - 1}}$$

Sugiyono (2014)

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Tolak H<sub>0</sub> apabila F hitung > F tabel atau – F hitung <- F tabel
- b. Terima H<sub>0</sub> apabila F hitung ≤ F tabel atau – F hitung ≥- F tabel

#### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah nol dan satu. Besarnya nilai R<sup>2</sup> adalah 0 < R < 1, apabila nilainya mendekati 1 maka model tersebut dapat dikatakan baik, karena semakin kuat kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya (wiratna Sujarweni, 2018, hal. 142). Berikut rumus yang digunakan dalam Koefisien Determinan :

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

Dimana :

D = Determinan

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2, dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah kinerja, X2 adalah budaya organisasi dan Y adalah lingkungan kerja. Angket yang di sebar ini diberikan kepada 73 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

#### 1. Identitas Responden

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

	rekuensi	persentase
laki-laki	6	8.2
perempuan	7	9.6
total	13	17.8

Tabel diatas menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 46 orang ( 63%), lalu responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 27 orang (37%). Berdasarkan hasil tersebut. Maka responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis laki-laki.

**Tabel IV.2**  
**Usia**

	rekuensi	persentase
di bawah 24 tahun	8	11.0
24-34 tahun	35	47.9
34-44 tahun	3	1.5
44-56 tahun	1	1.3
di atas 56 tahun	3	4.0

Tabel diatas menunjukkan persentase usia responden, dimana responden yang berusia dibawah 24 tahun berjumlah 8 orang (11%), lalu responden yang berusia diantara 24-34 tahun berjumlah 35 orang (47,9%),

responden yang berusia diantara 34-44 tahun berjumlah 23 orang (31,5%), dan responden yang berusia diantara 45-56 tahun berjumlah 7 orang (9,6%). Berdasarkan hasil tersebut, maka responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berumur 24-34 tahun.

**Tabel IV.3  
Pendidikan**

	rekuensi	persentase
Salah satu MA	1	14.3
3	6	51.4
1	3	23.8
Total	10	100.0

Tabel diatas menunjukkan persentase pendidikan responden dimana responden yang tamatan SMA berjumlah 4 orang (5,5%), lalu responden yang berpendidikan D3 berjumlah 26 orang (35,6%), dan responden yang berpendidikan S1 berjumlah 43 orang (58,9%). Berdasarkan hasil tersebut, maka responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah S1.

## 2. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.4**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel X**

o. Item	TS		S		S		S		S		otal	
1							8	4,7%	5	5,3%	3	00
2							3	2,6%	0	7,4%	3	00
3							5	5,3%	8	4,7%	3	00
4							5	5,3%	8	4,7%	3	00
5							2	1,2%	1	8,8%	3	00
6						,4%	0	8,5%	2	0,1%	3	00
7						,4%	1	9,9%	1	8,8%	3	00
8						,4%	8	5,8%	4	2,9%	3	00
9						,5%	4	0,3%	5	4,2%	3	00
10						,1%	4	0,3%	6	5,6%	3	00

1. Pada butir pernyataan 1 (Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kepada setiap karyawan dalam bekerja) 55 responden (75,3%) menjawab setuju, 18 responden (24,7%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Perusahaan memiliki ketegasan untuk bertindak sesuai dengan aturan kepada setiap karyawan) 53 responden (72,6%) menjawab setuju, 20 responden (27,4%) menjawab sangat setuju.

3. Pada butir pernyataan 3( Perusahaan mampu memberikan pengawasan yang sesuai) 55 responden (75,3%) menjawab setuju, 18 responden (24,7%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Setiap karyawan mampu berinteraksi dengan baik) 55 responden (75,3%) menjawab setuju, 18 responden (24,7%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Setiap karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja) 52 responden (71,2%) menjawab setuju, 21 responden (28,8%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Setiap karyawan berusaha untuk mencapai prestasi) 1 responden (1,4%) menjawab kurang setuju, 50 responden (68,5%) menjawab setuju, 22 responden (30,1%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Setiap karyawan selalu menggunakan kemampuan untuk keberhasilan perusahaan) 1 responden (1,4%) menjawab kurang setuju, 51 responden (69,9%) menjawab setuju, 21 responden (28,8%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Setiap karyawan menginginkan kondisi kerja yang aman dan nyaman) 1 responden (1,4%) menjawab kurang setuju, 48 responden (65,8%) menjawab setuju, 24 responden (32,9%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Setiap karyawan senang jika diberikan penghargaan untuk hasil yang telah dicapai) 4 responden (5,5%) menjawab kurang setuju,

44 responden (60,3%) menjawab setuju, 25 responden (34,2%) menjawab sangat setuju.

10. Pada butir pernyataan 10 (Bekerja di perusahaan ini sudah menjamin masa depan) 3 responden (4,1%) menjawab kurang setuju, 44 responden (60,3%) menjawab setuju, 26 responden (35,6%) menjawab sangat setuju. Dari hasil angket di atas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti hampir setiap karyawan berusaha untuk memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

**Tabel IV.5**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel X2**

o. Item	TS		S		S		S		S		otal	
<b>1</b>					,5%	7	4,4%	2	0,1%	3	00	
<b>2</b>					2,3%	9	3,4%	5	4,2%	3	00	
<b>3</b>					,5%	0	4,8%	9	9,7%	3	00	
<b>4</b>						4	0,3%	9	9,7%	3	00	
<b>5</b>					,4%	5	1,6%	7	7,0%	3	00	
<b>6</b>					,4%	5	1,6%	7	7,0%	3	00	
<b>7</b>					,7%	5	1,6%	6	5,6%	3	00	
<b>8</b>						6	3,0%	7	7,0%	3	00	
<b>9</b>				,4%	,1%	7	4,4%	2	0,1%	3	00	
<b>10</b>				,7%	,4%	5	1,6%	5	4,2%	3	00	

1. Pada butir pernyataan 1 (Perlengkapan dikantor sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan) 4 responden (5,5%) menjawab kurang setuju, 47 responden (64,4%) menjawab setuju, 22 responden (30,1%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Perusahaan menyediakan komputer untuk setiap karyawan) 9 responden (12,3%) menjawab kurang setuju, 39 responden (53,4%) menjawab setuju, 25 responden (34,2%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Penggunaan AC/Kipas angin di ruang kerja memberikan rasa nyaman untuk bekerja) 4 responden (5,5%) menjawab kurang setuju, 40 responden (54,8%) menjawab setuju, 29 responden (39,7%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Fasilitas kebersihan kantor seperti tempat sampah telah tersedia dengan baik) 44 responden (60,3%) menjawab setuju, 29 responden (39,7%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5(Perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah ) 1 responden (1,4%) menjawab kurang setuju, 45 responden (61,6%) menjawab setuju, 27 responden (37,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6(Perusahaan memberikan jaminan kesehatan pada setiap karyawan) 1 responden (1,4%) menjawab kurang setuju, 45 responden (61,6%) menjawab setuju, 27 responden (37,0%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7(Penerangan di perusahaan sudah sesuai untuk kebutuhan setiap karyawan dalam bekerja ) 2 responden (2,7%) menjawab

kurang setuju, 45 responden (61,6%) menjawab setuju, 26 responden (35,6%) menjawab sangat setuju.

8. Pada butir pernyataan 8 (Sirkulasi ditempat kerja cukup baik) 46 responden (63,0%) menjawab setuju, 27 responden (37,0%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9( Setiap karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya) 1 responden (1,4%) menjawab tidak setuju, 3 responden (4,1%) menjawab kurang setuju, 47 responden (64,4%) menjawab setuju, 22 responden (30,1%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Atasan menunjukkan sikap yang baik kepada setiap karyawan) 2 responden (2,7%) menjawab tidak setuju, 1 responden (1,4%) menjawab kurang setuju, 45 responden (61,6%) menjawab setuju, 25 responden (34,2%) menjawab sangat setuju. Dari hasil angket di atas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti budaya organisasi yang telah dibangun perusahaan memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel IV.6**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Y**

o. Item	TS		S		S		S		S		otal	
<b>1</b>				,7%		,4%	1	6,2%	9	9,7%	3	00
<b>2</b>				,4%		,7%	7	0,7%	3	5,2%	3	00
<b>3</b>		,4%		,4%			1	9,9%	0	7,4%	3	00
<b>4</b>						,4%	9	7,1%	3	1,5%	3	00
<b>5</b>						,1%	7	4,4%	3	1,5%	3	00

<b>6</b>						,4%	9	7,1%	3	1,5%	3	00
<b>7</b>						,7%	5	1,6%	6	5,6	3	00
<b>8</b>							6	3,0%	7	7,0%	3	00
<b>9</b>					,4%		5	1,6%	7	7,0%	3	00
<b>10</b>					,4%		3	8,9%	9	9,7%	3	00

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai peraturan) 2 responden (2,7%) menjawab tidak setuju, 1 responden (1,4%) menjawab kurang setuju, dan 41 responden (56,2%) menjawab setuju, 29 responden (39,7%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target) 1 responden (1,4%) menjawab tidak setuju, 2 responden (2,7%) menjawab kurang setuju, dan 37 responden (50,7%) menjawab setuju, 33 responden (45,2%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Ketelitian dalam bekerja adalah sifat saya) 1 responden (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 1 responden (1,4%) menjawab tidak setuju, dan 51 responden (69,9%) menjawab setuju, 20 responden (27,4%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Hasil pekerjaan saya memberikan keuntungan bagi perusahaan) 1 responden (1,4%) menjawab kurang setuju, dan 49 responden (67,1%) menjawab setuju, 23 responden (31,5%) menjawab sangat setuju.

5. Pada butir pernyataan 5 (Saya selalu bekerja bersungguh-sungguh untuk hasil yang diinginkan instansi) 3 responden (4,1%) menjawab kurang setuju, dan 47 responden (64,4%) menjawab setuju, 23 responden (31,5%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Pekerjaan yang telah saya kerjakan sesuai dengan harapan-harapan instansi) 1 responden (1,4%) menjawab kurang setuju, dan 49 responden (67,1%) menjawab setuju, 23 responden (31,5%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan) 2 responden (2,7%) menjawab kurang setuju, dan 45 responden (61,6%) menjawab setuju, 26 responden (35,6%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu) 46 responden (63,0%) menjawab setuju, 27 responden (37,0%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Saya mampu melakukan pekerjaan dengan tidak melakukan kesalahan) 1 responden (1,4%) menjawab kurang setuju, dan 45 responden (61,6%) menjawab setuju, 27 responden (37,0%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang muncul) 1 responden (1,4%) menjawab tidak setuju, dan 43 responden (58,9%) menjawab setuju, 29 responden (39,7%) menjawab sangat setuju.

Dari hasil angket diatas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti lingkungan kerja membuktikan dampak yang positif bagi setiap karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

### **3. Model Regresi**

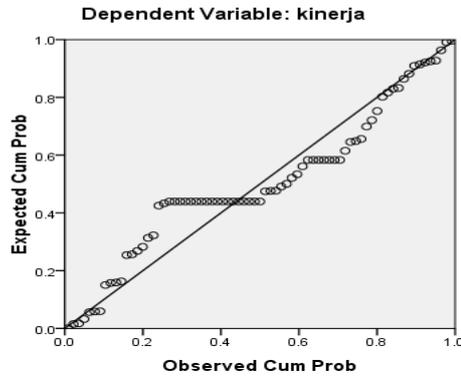
Penyajian asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan regresi berganda. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi linear berganda yaitu:

#### **a. Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan

Metode yang dapat digunakan untuk normalitas antara lain, analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 P.plot normalitas

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini

**Tabel IV.11  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	olerance	VIF
(Constant)		
budaya organisasi	496	2.015

lingku		
ngan kerja	496	2.015

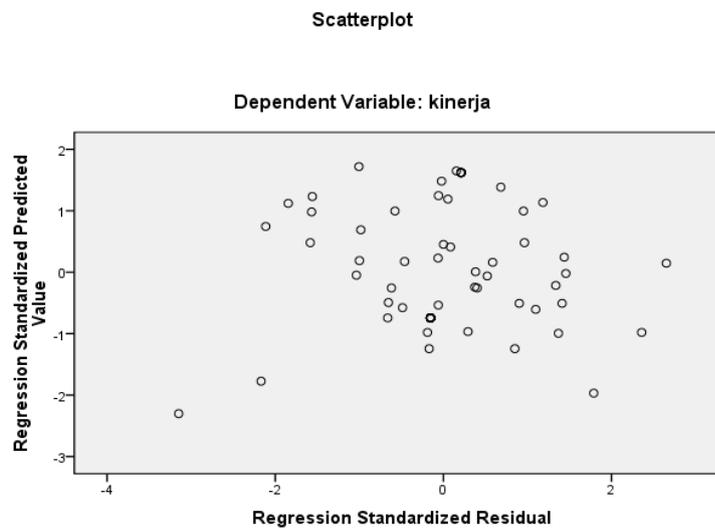
a. Dependent

Variable: kinerja

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikoliniearitas.

### c. Uji Heterodekasitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regressi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.



**Gambar IV.2 Scatterplot**

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi.

**d. Uji Regresi Liner Berganda**

**Tabel IV.12  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)					
budaya organisasi	.144	.786	.128	.263	
lingkungan kerja	.255	.089	.616	.002	
	.484	.079	.929	.393	.000

**Tabel IV.12**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.144	.786		.128	.263
budaya organisasi	.255	.089	.046	.616	.002
lingkungan kerja	.484	.079	.929	.393	.000

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan dari tabel diatas adalah :

$$Y=3,144+0.255X_1+0,484X_2+e$$

Model persamaan diatas bermakna

- Nilai konstanta sebesar = 3,144 menunjukkan variabel independen yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan Kinerja senilai 31,44%
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  adalah sebesar 0, 255 menunjukkan bahwa jika budaya organsis mengalami peningkatan maka akan menaikkan Kinerja senilai 2,55 %.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  adalah sebesar 0,484 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan Kinerja sebesar 4,84 %.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T (Uji Secara Parsial)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria pengujian hipotesisnya adalah

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya, budaya organisasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat

**Tabel IV.13**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.144	.786		.128	.263
budaya organisasi	.255	.089	.046	.616	.002
lingkungan kerja	.484	.079	.929	.393	.000

Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil penelitian (2019)

Dari tabel diatas terlihat nilai nilai untuk uji secara parsial yang ada dalam peneltian ini ntuk kriteria pengujian parsial 73 responden diketahui nilai df

(n-2) dalam hal ini  $df (73-2) = 71$  diperoleh nilai t tabel senilai 1,993, hasil dari pengujian hipotesis akan dijelaskan dibawah ini.

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja, dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3.616 dan sig 0, 002 sedangkan nilai t tabel adalah 1,992 dalam hal ini terhitung ( $3,616 > 1,993$ ) T tabel dengan signifikan  $0,002 < 0,05$  yang artinya Budaya organisasi berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja, dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 7.393 dan sig 0,000 sedangkan nilai t tabel adalah 1,993 dalam hal ini terhitung ( $7.393 > 1,992$ ) T tabel dengan signifikan  $0,000 < 0, 05$  yang artinya Lingkungan kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat.

#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya, budaya organisasi, dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat.

2. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, budaya organisasi, dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat

**Tabel IV.14**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square		sig.
Regression	110.833	1	55.417	4.178	.000 <sup>a</sup>
Residual	69.660	70	.995		
Total	180.493	71			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable:

kinerja

Sumber : Hasil penelitian (2019)

Dari tabel diatas terlihat nilai untuk F hitung 44.178 dan signifikan bernilai 0,000 , untuk masing-masing variabel bebas, untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $73-2 = 71$  ) diperoleh nilai F hitung = 3,13 dalam hal ini  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $44.178 > 3.13$ ) , dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ , artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat.

## 5. Koefisien Determinasi

**Tabel IV.15**  
**Model Summary**

Model		Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	897 <sup>a</sup>	805	799	1.96272

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi  
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Nilai *R Square* sebesar 0,805 berarti 80,5% besaran kontribusi variabel, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat, sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### B. Pembahasan

1. Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja, dilihat nilai  $t$  hitung  $3.616 > t$  tabel  $1,993$  dan  $\text{sig } 0,002 < 0,05$  artinya secara parsial Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat. Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan atau menaikkan kinerja karyawan, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Budaya organisasi merupakan apa yang di persepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai dan harapan. (Juliansyah. 2013 hal.150)
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja, bisa dilihat dari nilai  $t$  hitung  $7.393 > t$  tabel  $1,993$  dan signifikan dalam penelitian ini Lingkungan

kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat. Tempat kerja tentunya berpengaruh langsung terhadap karyawan yang berefek kepada keberhasilan target yang di capai oleh karyawan, dan juga tentunya berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja, jika lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan hasil kerja yang di capai begitu juga sebaliknya, dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. (Kasmir 2016, hal. 192).

3. Dari tabel F nilai  $t_{hitung} = 44.178 > t_{tabel} = 3.12$ , dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat. Nilai *R Square* sebesar 0,805 berarti 80,5% besaran kontribusi variabel, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat, sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan dari penjelasan di atas bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fachreza, 2018, Sedarmayanti dan Rahadian, 2018, Susetyo, Kusmaningtias, Tjahjono, 2014).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat,
2. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat.

#### **B. Saran**

1. Budaya organisasi yang perlu ditingkatkan adalah karyawan senang jika diberikan penghargaan untuk hasil yang telah dicapai, dengan pemberian atas hasil yang di capai karyawan akan membuat mereka lebih giat dalam bekerja
2. Perlunya diberikan kelengkapan fasilitas kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PTPN II Kuala Bingei dengan lengkapnya fasilitas akan menunjang kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Untuk peningkatan kinerja perlunya diperhatikan ketelitian karyawan dalam bekerja , dengan bekerja lebih teliti maka hasil yang didapat juga lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta). CV. Budi Utama.
- Amelia, R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal E-Proceeding of Management*, 1(1), 1–27.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1–17.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A., Ashal, & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bakti, A. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Civil Society Organization PKBI Pusat. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 3(3), 3088–3095.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Daulay, R., Hazmanan, K., P., Linzy, P., P., & Rini, A., (2017) *Manajemen Cetakan Pertama*. Medan: Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Busro, M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fachreza, M. S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115–122.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 5(1), 1–20.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*, 5(3).

- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia. *Jurnal Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219–231.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–24.
- Putra, E. M. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toserba Xyz Bandung. *Jurnal E-Proceeding Of Management*, 1(3), 691–712.
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, 105(1), 63–77.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustakabaru Press.
- Susetyo, W. E. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi Cetakan Ketiga*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.

**SURAT PERNYATAAN  
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : CANDRA PURNOMO  
NPM : 505160530  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, ..... 2018

Pembuat Pernyataan



6000  
ENAM RIBU RUPIAH

CANDRA PURNOMO

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi ...  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  
Di Medan

Medan, 1990 .....H  
12 MuharamM

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ  
Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : CANDRA PURNOMO  
NPM : 1505160538  
Konsentrasi : MCDM  
Kelas / Sem : S. / Semester Vii  
Alamat : Jalan Pembangunan

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu:

Nama Pembimbing : RAIHANAH DAULAY disetujui Prodi ( [Signature] )

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembelajaran dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Ada beberapa pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai pada jamnya
2. Ada beberapa pegawai yg absen saat hari kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan
3. Tidak terdapatnya alat komunikasi untuk internal organisasi

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI & LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN II KWALA BINGEI STABAT, KAB. LANGKAT
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Medan, 22 September ..... 2018

7/12  
2018  
Dosen Pembimbing  
[Signature]  
RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Peneliti / Mahasiswa  
[Signature]  
CANDRA PURNOMO

Disetujui Oleh :  
Ketua / Sekretaris Jurusan

[Signature]  
(JASMAN SARIPODAN A, SE, M.Si)

Diagendakan pada tanggal : .....  
Nomor Agenda : .....

- Catatan :
1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah diparaf oleh ketua program studi
  2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan

# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

2018



Kepada Yth  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : CANDRA PURNOMO

NPM : 1505160538

Tempat/Tgl. Lahir : TITI BELANGA  
08-NOVEMBER 1997

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : JALAN PEMBANGUNAN

Tempat Penelitian : PTPN 11

Alamat Penelitian : KWALA BINANGI  
STABAT

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

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

Diketahui:  
Ketua Prodi/ Sekretaris Prodi

(JASMAN SARIFUDDIN H. SEMBISI)

Wassalam  
Pemohon

(CANDRA PURNOMO)



**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II**

Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa Km. 16  
Tanjung Morawa - 20362  
Kabupaten Deli Serdang - Prov. Sumatera Utara  
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia  
Fax : (061) 7940233  
Telp : (061) 7940055  
(HUNTING SYSTEM)  
Email : kandir@ptpn2.com  
Website : ptpn2.com

Tanjung Morawa, 07 Januari 2019

Nomor : 2.7/X/ D9 / 1/2019

Hal : **PENDIDIKAN**

Izin Riset

Kepada Yth. :  
**Dekan Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
**Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan**

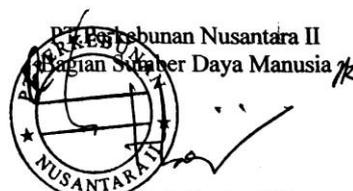
Menghunjuk surat Saudara No : 8224/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 12 Desember 2018 mengenai hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada yang namanya tersebut dibawah ini :

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	Program Studi
1	Candra Purnomo	1505160538	Manajemen

Untuk melaksanakan Riset di Kebun Kwala Madu PTPN II pada tanggal 07 Januari s/d 07 Februari 2019. Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan.

Kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil Riset selama di Kebun Kwala Madu yang diketahui oleh Manajer. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar Laporan hasil Riset ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT. Perkebunan Nusantara II  
Bagian Sumber Daya Manusia *rk*  
  
**A. Haris Suharto, SH**  
Kepala Bagian

Tembusan:



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Inggil / Cerdas / Terpercaya

Menyebarkan surat ini agar disebutkan  
dan ditanggapnya

Nomor : /II.3-AU/UMSU-05/F/2018  
Lampiran : -  
Perihal : **IZIN PRAKTEK KERJA / MAGANG**

Kepada Yth  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. PRODIA WIDYAHUSADA, Tbk  
Jl. S. Parman No. 17/223 G  
Di -  
Medan

Medan, 28 Muharram 1440 H  
08 Oktober 2018 M

*Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, sehubungan adanya program praktek kerja bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk itu kami memohon kesediaan bapak/ibu menerima dan memberikan izin bagi mahasiswa kami yang akan melaksanakan **PRAKTEK KERJA** selama 40 hari kerja di Kantor/Instansi yang bapak/ibu pimpin

Adapun Mahasiswa yang akan melaksanakan praktek kerja sebagai berikut :

Nama : CANDRA PURNOMO  
NPM : 1505160538  
Semester : VII ( Tujuh )  
Jurusan : MANAJEMEN

Dengan Ketentuan :

1. Pada saat melaksanakan magang, mahasiswa yang bersangkutan tidak sedang mengambil matakuliah.
2. Mahasiswa yang bersangkutan wajib melaksanakan praktek / magang sesuai dengan jam kerja **08.00 – 16.00 WIB** (d disesuaikan dengan jam kerja perusahaan atau kantor). Jika tidak sesuai dengan jam kerja tersebut, mohon bapak/ibu tidak menerima mahasiswa yang bersangkutan untuk magang.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama dan izin yang bapak/ibu berikan, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*



Dekan

NURL SE, MM, M.Si

**Tembusan :**



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini 07 Agustus 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : CANDRA PURNOMO  
N.P.M. : 1505160538  
Tempat / Tgl.Lahir : CANDRA PURNOMO  
Alamat Rumah : Pembangunan  
JudulProposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN II KWALA BINGEI STABAT KABUPTAEN LANGKAT

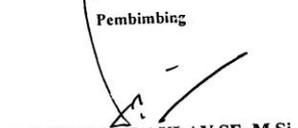
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	.....
Bab II	Perbaiki indikator budaya organisasi.....
Bab III	Perbaiki paragraf dan lebih analisis data.....
Lainnya	Perjelas sumber kutipan.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 07 Agustus 2019

TIM SEMINAR

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

Pembimbing  
  
RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.

Bekrta  
  
Dr. JUHRIZEN, S.E., M.Si.  
Pemanding

  
MUSEMI, S.E., M.Si.  
Dr. Juhrizen



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **07 Agustus 2019** menerangkan bahwa:

Nama : CANDRA PURNOMO  
N .P.M. : 1505160538  
Tempat / Tgl.Lahir : Titi Belanga, 08 November 1997  
Alamat Rumah : Pembangunan  
JudulProposal :PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN II  
KWALA BINGEI STABAT KABUPTAEN LANGKAT

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **RAIHANAH DAULAY,SE.,M.Si.**

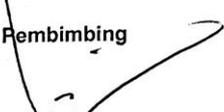
Medan, 07 Agustus 2019

TIM SEMINAR

Ketua

  
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

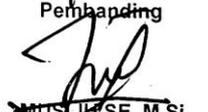
Pembimbing

  
RAIHANAH DAULAY,SE.,M.Si.

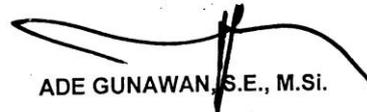
Sekretaris

  
Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

  
MUSLIM,SE.,M.Si.

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

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



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

**Nama Lengkap : CANDRA PURNOMO**  
**N.P.M : 1505160538**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN II KWALA MADU STABAT KABUPATEN LANGKAT**

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
29/12-2018	Acc Judul		
23/5-2019	Penilai bimbingan proposal penelitian harus sesuai pedoman skripsi BAB I. Amaloh teori / definisi dari variabel yg diteliti, perumusan analisis dan pengklas permasalahan yg.		
25/6-2019	BAB II. Setiap variabel minimal 3 definisi perjelas ketrampilan konseptual & teori dan penelitian terdahulu		
2/7-2019	BAB III Perbaiki sampel, judul penelitian dan kriteria pengujian.		
11/7-2019	Perbaiki Daftar Pustaka / lampiran Perbaiki Daftar Persepektif Perbaiki Daftar Isi		
11/7-2019	Acc Summar Proposal		

Pembimbing Proposal

11/7  
2019.

**RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si**

Medan, Mei 2019  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

**JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si**



**PT PERKEBUNAN NUSANTARA II**

Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 16  
Tanjung Morawa - 20362  
Kabupaten Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara  
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia  
Fax. : (061)7940233  
Telp. : (061)7940055  
(HUNTING SYSTEM)  
E mail : [kandir@ptpn2.com](mailto:kandir@ptpn2.com)  
Website : [ptpn2.com](http://ptpn2.com)

Tanjung Morawa, 25 September 2019

Nomor : 2.7/X/501/IX/2019

Hal : **PENDIDIKAN**  
Izin Riset

Kepada Yth. :  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan

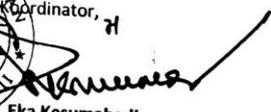
Menghunjuk surat Saudara No : 3631/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal 17 September 2019 mengenai hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada yang namanya tersebut dibawah ini :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
1	Candra Purnomo	1505160538	Manajemen

Untuk melaksanakan Riset di Kebun Kwala Madu PTPN II pada tanggal 01 Oktober s.d. 30 Oktober 2019 dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II Kwala Bingei Stabat Kabupaten Langkat". Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan.

Kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil Riset selama di Kebun Kwala Madu yang diketahui oleh Manajer. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar Laporan hasil Riset ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT Perkebunan Nusantara II  
Bagian Sumber Daya Manusia  
Koordinator,  
  
**Drs. Eka Kesumahadi**

Pit. Kasubbag. Ketenagakerjaan dan HI

Tembusan :  
- 2.KWM  
- Pertinggal  
Eu/ek/ik

*Sinergi, Integritas, Profesional (SIPRO)*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : CANDRA PURNOMO  
Umur : 21 Tahun  
Tempat/Tanggal Lahir : Titi Belanga, 08 November 1997  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Bangsa : Indonesia  
Agama : Islam  
Pendidikan : SMA  
Alamat : Jln. Pembangunan III Medan

### Latar Belakang Pendidikan

#### Pendidikan Formal

MIS TPI Sumber Rejo  
MTs Swasta Swadaya  
MAS TPI Sawit Seberang

Hormat Saya,

**CANDRA PURNOMO**



**UMSU**

Unggul / Cerdas / Terpercaya

Harap menjawab surat ini agar disebutkan pada dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR *Beyi* TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Pada Tanggal : 12 Desember 2018**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : CANDRA PURNOMO**  
**N P M : 1505160538**  
**Semester : VII (Tujuh)**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Kwaia Bingei Stabat Kabupaten Langkat**

**Dosen Pembimbing : RAIHANAH DAULAY,SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **12 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 04 Rabiul Akhir 1440H  
12 Desember 2018 M



Dekan

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Harap menjawab surat ini agar disebutkan  
per dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 3631 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019 Medan, 17 Muharram 1441 H  
Lamp. : - 17 September 2019 M

H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu Pimpinan  
**PTPN II KWALA BINGEI STABAT KAB.LANGKAT**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **CANDRA PURNOMO**  
N P M : **1505160538**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kabupaten Langkat**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238  
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 3139/KET/IL.9-AU/UMSU-P/M/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama** : Candra Purnomo  
**NPM** : 1505160538  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Jurusan/ P.Studi** : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 Muharram 1441 H  
13 September 2019 M

**Kepala UPT Perpustakaan,**

  
**Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd**