



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA
SAWIT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
SANDY HARTONO
NPM. 1615310623

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SANDY HARTONO
NPM : 1615310623
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT
PENELITIAN KELAPA SAWIT MEDAN

Medan, 10 September 2020

KETUA PROGRAM STUDI


NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si

DEKAN


Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum

PEMBIMBING I


NASHRUDIN SETIAWAN, S.E, M.M

PEMBIMBING II


SURYA ASIH, S.E., M.Si



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : SANDY HARTONO
NPM : 1615310623
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT
PENELITIAN KELAPA SAWIT MEDAN**

Medan, 10 September 2020



KETUA
NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si

ANGGOTA II

SURYA ASIH, S.E., M.Si

ANGGOTA I

NASHRUDIN SETIAWAN, S.E, M.M

ANGGOTA III

RIZAL AHMAD, S.E., M.Si

ANGGOTA IV

EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SANDY HARTONO
NPM : 1615310623
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 10 September 2020



(SANDY HARTONO)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SANDY HARTONO
NPM : 1615310623
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
No Hp : 0822-4095-5332

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 10 September 2020



(SANDY HARTONO)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

rtanda tangan di bawah ini :

IP : SANDY HARTONO
 Lahir : SUDI REJO / 20 Januari 1997
 < Mahasiswa : 1615310623
 Ji : Manajemen
 it yang telah dicapai : Manajemen SDM
 : 125 SKS, IPK 3.44
 : 082240955332
 engajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

arahur Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

lel Dosen Jika Ada Perubahan Judul

lak Perlu


 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

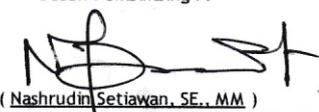
Medan, 16 Oktober 2019

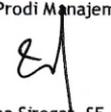
Pemohon,

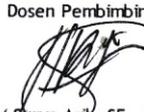
(Sandy Hartono)

Tanggal : 16 Oktober 2019
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nital, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 16/10 - 2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal : 17 Oktober 2019
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 16/10 - 2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Surya Asih, SE., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 16 Oktober 2019 12:43:04

Fee Sempro
NS
2/2020
51



Acc. Sempro
17/02-2020
Surya Abih, SE, MG.

**PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT
MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
SANDY HARTONO
1615310623

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

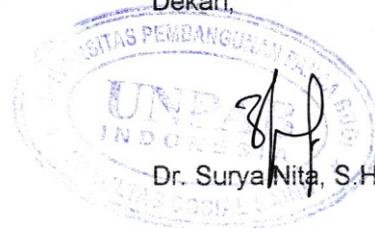
tas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, MM
 Pembimbing II : Surya Asih SE, Msi
 Mahasiswa : SANDY HARTONO
 Program Studi : Manajemen
 NIM / Nomor Mahasiswa : 1615310623
 Pendidikan : Strata 1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kepatuhan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

WAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12-2019	Revisi Pra Survey Bab 1 Susunan Variabel terbalik Y, X_1, X_2, X_3 Revisi kerangka konseptual Revisi Identifikasi masalah Cover	 	
1-2020	Revisi Skedul Proses Penelitian Revisi operasional Variabel Revisi tabel Populasi dan sampel		
2/2020	Ace tempo.		

Doping I.

 Nashrudin Setiawan, SE, MM.

Medan, 13 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 bimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, MM
 bimbing II : Surya Asih, SE, MSi
 asiswa : SANDY HARTONO
 ogram Studi : Manajemen
 ok Mahasiswa : 1615310623
 ndidikan : Strata 1
 s Akhir/Skripsi : Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, Dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada pusat penelitian kelapa sawit Medan

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
062	Ketahui Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Tabel Lampirkan Daftar Pustaka Lampirkan Kurikulum	<i>[Signature]</i>	
080	Perbaiki Daftar Pustaka Nama Penulis dan buku, Perbaiki Rumus	<i>[Signature]</i>	
020	Acc. Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>	

Medan, 24 Januari 2020
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,

020 *[Signature]*
 Surya Asih, SE, M.Si

[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

hari ini, Kamis, Tanggal, 10. Bulan, September.. Tahun, 2020....., telah
anakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi ...MANAJEMEN..... Semester
I Akademik ...2019./2020... bagi mahasiswa/i atas nama :

ma : SANDY HARTONO
m : 1615310623
ogram Studi : MANAJEMEN
nggal Ujian : 10 September 2020
dul Skripsi Lama : Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja Dan Budaya
Kerja terhadap kinerja karyawan Studi kasus
Pada pusat Penelitian kelapa Sawit Medan
dul Skripsi Baru : Pengaruh Disiplin Kerja, lingkungan kerja Dan
Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan
pada pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa
tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh
panita Ujian Meja Hijau.

JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	NURAFRINA SIREGAR, SE, M.Si	
Anggota I/ Pembimbing I	NASHRUDIN SETIAWAN, SE, M.M	
Anggota II/ Pembimbing II	SURYA ASIH, SE, M.Si	
Anggota III/ Penguji I	RIZAL AHMAD, S.E., M.Si	
Anggota IV/ Penguji II	EMI WAKYUNI, SE M.Si	

Acc. S. Meja Hijau
13/10/2020
Surpa Aris E.M.S.



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA
SAWIT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
SANDY HARTONO
NPM. 1615310623

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : SANDY HARTONO
: 1615310623
Program Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Dibimbing oleh : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
Juni 2020	bimbingan 1,2,3		
Juni 2020	Acc untuk lanjut ke Sidang Meja Hijau		

Medan, 13 Juli 2020
Dosen Pembimbing,

Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : SANDY HARTONO
: 1615310623
m Studi : Manajemen
g :
ikan : Strata Satu
Pembimbing : Surya Asih, SE., M.Si
skripsi : Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

gai	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
2020	Bimbingan 1 dan 2		
2020	Perbaiki kembali Abstrak, Kata Pengantar, Daftar Tabel, Daftar Pustaka. Patuhi sistematika penulisa karya [lmiah dengan mengikuti Buku Pedoman		
2020	ACC Sidang Meja Hijau		

Medan, 13 Juli 2020
Dosen Pembimbing,

Surya Asih, SE., M.Si

Permohonan Meja Hijau

Medan, 11 Agustus 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yth Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SANDY HARTONO
Tanggal Lahir : SUDI REJO / 1997-01-20
Orang Tua : SARI YONO
No. Induk : 1615310623
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081996574428
Alamat : Jln Nipkharim Gg sejahtera Dusun Asuh Desa Sudi rejo
Kecamatan Namorambe Kecamatan Namorambe

Sehubungan dengan itu, bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan

Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.

Telah tercap keterangan bebas pustaka

Tertampir surat keterangan bebas laboratorium

Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih

Tertampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.

Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar

Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan

Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)

Tertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)

Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP

Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Disetujui/Ditetapkan oleh :



Surya Nita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



SANDY HARTONO
1615310623

Halaman :

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

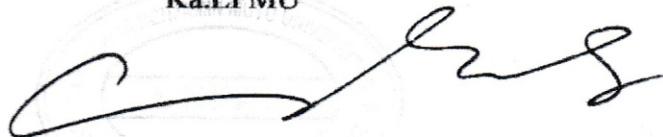
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Engan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

B: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

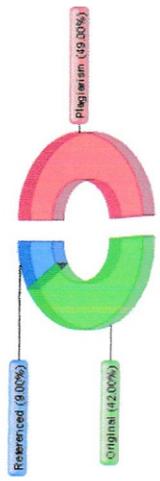


Cahyo Pramono, SE.,MM

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 07/14/20 15:25:59

Analyzed document: SANDY HARTONO_1615310623_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2617/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan terdapat sebagai berikut:

Nama : SANDY HARTONO
NIM : 1615310623
Kategori : Akhir
Bidang : SOSIAL SAINS
Jurusan : Manajemen

Sejak tanggal 03 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Revisi : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Ace Jilid Cux

14-1
2020
12

NS



Ace Jilid Cux

21/12-2020

Surya Arik, S.E., M.Pi.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA
SAWIT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SANDY HARTONO
NPM. 1615310623

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini adalah meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), namun untuk variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 58.5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan dan pengalaman. Sedangkan sisanya 41.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y)

ABSTRACT

This study is examining the effect of Work Discipline, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at the Medan Palm Oil Research Center. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and F test, and analysis of the coefficient of determination (R^2). The results of the analysis using the t test can be seen that the two independent variables namely discipline (X_1) and organizational culture (X_3) have positive and partially significant effects on the dependent variable, namely employee performance (Y), but for the independent variable namely work environment (X_2) positively but not partially significant on the dependent variable, namely employee performance (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables namely work discipline (X_1), work environment (X_2) and organizational culture (X_3) together have a positive and significant effect on the dependent variable namely employee performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 58.5% of employee performance can be obtained and explained by ability and experience. While the remaining 41.2% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Discipline (X_1), Work Environment (X_2), Organizational Culture (X_3) and Employee Performance (Y)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak, Nashrudin Setiawan, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Almh Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
7. Kepada Bapak/Ibu Manajemen Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan atas kerja samanya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, 10 September 2020

Penulis

SANDY HARTONO
NPM. 1615310623

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
BIODATA MAHASISWA	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian	8
F. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
b. Faktor Dari Kinerja Karyawan	11
c. Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2. Disiplin Kerja	15
a. Pengertian Disiplin Kerja	15
b. Faktor Dari Disiplin Kerja.....	16
c. Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja.....	17
3. Lingkungan Kerja	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja	18
b. Faktor Dari Lingkungan Kerja.....	19
c. Manfaat Lingkungan	20
d. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja.....	21
4. Budaya Organisasi	21
a. Pengertian Budaya Organisasi	21
b. Faktor Dari Budaya Organisasi	22
c. Tujuan Dari Budaya Organisasi.....	23
d. Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi	25
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Konseptual	28
1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	28

3. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .	29
4. Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
D. Hipotesis	30

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	32
1. Variabel Penelitian	32
2. Defenisi Operasional	32
D. Populasi & Sampel/ Jenis Sumber Data	33
1. Populasi	33
2. Sampel	33
3. Jenis Data	33
4. Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
1. Angket/ Quisioner	34
2. Wawancara.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Kualitas Data	34
a. Uji Validitas (Keabsahan)	34
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	36
2. Asumsi Klasik	35
a. Uji Normalitas	36
b. Uji Multikolinieritas.....	36
c. Uji Heteroskedastisitas	37
3. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	37
a. Regresi Linier Berganda.....	37
b. Uji Hiptosis.....	37
c. Koefesien Determinasi (R^2).....	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian.....	40
1. Sejarah Perusahaan	40
2. Profil Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan	41
3. Visi Dan Misi Perusahaan.....	42
a. Visi.....	42
b. Misi	42
4. Budaya Kerja Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan	43
B. Struktur Organisasi.....	43
C. Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	44
2. Berdasarkan Usia	44
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
D. Pengujian Validitas dan Realibitas	45
1. Uji Validitas	46
2. Uji Realibitas.....	48

E. Uji Asumsi Klasik.....	50
1. Uji Normalitas Data.....	50
2. Uji Multikolinearitas.....	52
3. Uji Heteroskedastisitas	53
F. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	54
1. Regresi Linier Berganda	54
2. Uji Hipotesis.....	55
a. Uji t	55
b. Uji F	57
3. Koefisien Determinasi	58
G. Pembahasan	59
1. Pengaruh Disiplin Kerja Kepada Kinerja Karyawan.....	59
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan.....	59
3. Pengaruh Budaya Organisasi Kepada Kinerja Karyawan	61
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Kepada Kinerja Karyawan.....	61

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Hasil Pencapaian Keberhasilan Kerja Pada Tahun 2016-2018.....	1
Tabel 1.2	Tingkat Pelanggaran Pada Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	3
Tabel 1.3	Situasi Lingkungan Kerja (X_2).....	4
Tabel 1.4	Situasi Budaya Organisasi (X_3).....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	31
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Usia.....	44
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.4	Validitas Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.5	Validitas Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 4.6	Validitas Budaya Organisasi.....	47
Tabel 4.7	Validitas Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.8	Reliabiliy Statistic.....	48
Tabel 4.9	Reliabiliy Statistic.....	49
Tabel 4.10	Reliabiliy Statistic.....	49
Tabel 4.11	Reliabiliy Statistic.....	49
Tabel 4.12	Uji Kolmogorov.....	51
Tabel 4.13	Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.14	Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.15	Uji t.....	55
Tabel 4.16	Uji F.....	57
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	43
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas	50
Gambar 4.3	<i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas	51
Gambar 4.5	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan oleh setiap instansi perusahaan dan organisasi. SDM yang baik atau buruk menjadi faktor utama yang mendorong atau memacu suatu kegiatan operasional maupun semua kegiatan keseluruhan dari setiap perusahaan atau organisasi. Perlu adanya kerja sama antar individu yang solid dengan individu lainnya, hal ini dapat menyebabkan keselarasan dan keserasian dalam bekerja. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi. Dengan sumber daya manusia (SDM) yang handal maka kegiatan instansi atau perusahaan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan ketekunan, keuletan, pengembangan, dan peningkatan pada kinerja pegawai di setiap perusahaan. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari presentase keberhasilan pencapaian pekerjaan yang dimana telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Pencapaian Keberhasilan Kerja Pada Tahun 2016-2018

No	Tahun	Target Pencapaian	
		Tugas/Kewajiban	Persentase Hasil
1	2016	493	98.4 %
2	2017	521	97.8%
3	2018	510	96.8%

Sumber: HRD PPKS Medan Tahun 2019

Menurut pendapat dari HRD Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yang dimintai keterangan pada saat wawancara dilakukan pada tanggal 3 Oktober 2019

mengatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan PPKS Medan terjadi, disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, motivasi kerja karyawan yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan budaya organisasi karyawan yang tidak dimiliki oleh semua karyawan yang ada.

Disiplin merupakan sarana yang baik untuk melatih kebiasaan pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, baik itu pada sikap, perilaku dan pola siklus kehidupan. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2012), faktor kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan. Jika hal ini terus berlangsung tanpa adanya evaluasi dan introspeksi dari seluruh karyawan masing-masing dapat menyebabkan kurang tercapainya hasil dari sebuah pekerjaan. Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Kedisiplinan adalah suatu alat yang dipergunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi”.

Tabel 1.2 Tingkat Pelanggaran Pada Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	Tingkatan Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran	
		jumlah	Persentase
1	Pelanggaran Ringan	201	80.4 %
2	Pelanggaran Sedang	47	18.8%
3	Pelanggaran Berat	2	0.8%
Total		250	100 %

Sumber: HRD PPKS Medan Tahun 2019

Menurut keterangan dari HRD Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja karyawan. Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: karyawan masih banyak yang terlambat masuk kerja hal ini menyebabkan tidak efektifnya mereka dalam bekerja, banyak juga karyawan yang pekerjaannya tidak tepat pada waktunya hal ini berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat menghambat pelaksanaan kinerja sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Berarti berlaku juga sebaliknya yang dimana semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Tabel 1.3 Situasi Lingkungan Kerja (X₂)

No	Tingkatan Kenyamanan	Jumlah Karyawan	
		Jumlah	Persentase
1	Tidak Nyaman	30	11.19 %
2	Cukup Nyaman	146	54.45%
3	Sangat Nyaman	92	34,31%
Total		268	100%

Sumber: HRD PPKS Medan Tahun 2019

Berdasarkan hasil data yang telah diterima oleh, keadaan lingkungan kerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum optimalnya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Robbins & Coulter (2012) mengemukakan bahwa budaya kerja mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan instansi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian kerja. Budaya kerja yang lemah dapat menghambat tercapainya tujuan instansi, karena budaya kerja dapat membantu instansi untuk mengarahkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dengan baik, sehingga setiap pegawai perlu memahami dan mengimplementasikan budaya tersebut. Kusdi (2011) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota- anggota

instansi. Mendapatkan kinerja yang baik maka karyawan haruslah mempunyai kualitas kerja yang baik, sedangkan dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik, perlu di dasari oleh budaya kerja yang lahir secara alami dari tiap individu.

Tabel 1.4 Situasi Budaya Organisasi (X₃)

No	Tingkatan Pekerjaan	Hasil Kerja Karyawan	
		Penilaian	Kenaikan/Penurunan
1	Orientasi Tim	77	+3.19 %
2	Orientasi Hasil	83	+4.5%
3	Inovasi Dan Kreatifitas	68	-3,3%

Sumber: HRD PPKS Medan Tahun 2019

Dapat dilihat dari data tabel di atas terjadi kenaikan dan penurunan yang diterima oleh pihak Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yang di maksud dari budaya organisasi yang alami yaitu kesadaran yang tumbuh tanpa adanya paksaan dari pihak manapun terhadap tanggung jawab akan pekerjaannya. Kemudian, dari hal jika tidak terpenuhi oleh setiap karyawan maka akan tumbuh budaya kerja yang tidak baik antara atasan dan bawahan, maupun karyawan dengan karyawan, sehingga menumbuhkan perasaan tidak nyaman saat bekerja. Perasaan tidak nyaman tersebut berdampak pada menurunnya kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan“.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan mengalami penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan terjadi, disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan kinerja karyawan rendah, dan budaya organisasi yang tidak di miliki oleh semua karyawan yang ada.
2. Karyawan masih memiliki masalah dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya hal ini berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal.
3. Karyawan meletakkan file berkas yang kurang tertata dan belum optimalnya pengatur suhu ruangan disekitar tempat kerja karyawan sehingga membuat kurang nyamannya karyawan dalam bekerja.
4. Karyawan belum memiliki komunikasi berjalan dengan baik di berbagai sub divisi sehingga menyebabkan kerja sama antar karyawan belum maksimal.

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi permasalahan yang ada, berikut batasan yang dibatasi oleh penulis:

1. Tempat penelitian dilakukan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
2. Variable yang digunakan hanya mencakup Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).
3. Jumlah populasi dan sampel hanya dilakukan pada karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan baik itu tetap maupun kontrak (harian).

D. Rumusan Masalah

Fenomena masalah diatas penulis dapat merumuskan permasalahan diatas yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

E. Tujuan Dan Manfaat Masalah

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- b) Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- c) Untuk mengetahui budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- d) Untuk mengetahui disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi pimpinan dan karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki dalam pengembangan kinerja
- b) Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan
- c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Natasya Primananda (2014) “Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan)”.

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

1. Variabel penelitian terdahulu, Kedisiplinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) sedang kan penelitian ini menggunakan variable Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)

2. Produk yang diteliti: Produk yang dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan di Kota Pekalongan sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut: (Harsuko, 2011:34), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedarmayanti (2011:50) menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:82) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor Dari Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016 : 189-193) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

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

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

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

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitan, yaitu faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

c. Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan

mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2010:34) disiplin kerja pada dasarnya selalu di harapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Menurut Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Sedangkan menurut Hasibuan (2016:79), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Selain itu Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur

kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

b. Faktor Dari Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- (a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- (b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- (c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan.
- (d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Sutrisno (2016:13) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:78) yaitu

1) Sikap.

2) Norma.

3) Tanggung jawab.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010:43), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2010:45), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada

disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu Menurut Sedarmayati (2014:233), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

b. Faktor Dari Lingkungan Kerja Fisik

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga di capai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Sedarmayanti (2014:26) suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:234) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Suara bising
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Penggunaan warna
- 9) Keamanan kerja

c. Manfaat Lingkungan

Menurut Schuler dan Susan (Ririn, 2011:2), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim

- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

d. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Dimensi dan indikator dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2014:234) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kebisingan suara
- 4) Keamanan kerja

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (2013:43) definisi budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi menurut Mangkunegara (2013:176) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau

sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Robbins (2013:70) budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tumbuh didalam keyakinan seorang karyawan, yang dimana dengan dorongan didalam diri, dalam suatu keharusan mendorong untuk bisa menciptakan suatu sikap dan sifat yang baik dalam bekerja.

b. Faktor Dari Budaya Organisasi

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi menurut Tika (2012:34) adalah kebersamaan dan intensitas.

1) Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi

kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

c. Tujuan Dari Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi adapun fungsi utama budaya organisasi menurut Tika (2012:37) adalah sebagai berikut:

1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan.

Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaannya.

3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini menggambarkan di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

5) Sebagai integrator.

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

6) Membentuk perilaku bagi karyawan.

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan.

Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Fungsi budaya organisasi adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

9) Sebagai alat komunikasi.

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi. Material merupakan indikator dari status dan

d. Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi

Schein (2013:67) melihat budaya organisasi dari 3 (tiga) variabel dimensi budaya organisasi, yaitu dimensi adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), dimensi integrasi internal (*internal integration tasks*) dan dimensi asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*). Lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)
- 2) Dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*)
- 3) Dimensi Asumsi-Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*).

Adapun dimensi dan indikator dalam budaya organisasi menurut Robbins (2013) budaya organisasi adalah kesadaran dalam diri manusia, kesadana akan berkomunikasi, bekerja sama dan memebntuk keselarasan hidup, bagiannya adalah:

- 1) Inovasi dan mengambil resiko

- a) Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
 - b) Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan
 - c) Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko
 - d) Tanggung jawab karyawan perusahaan
- 2) Perhatian pada rincian
- a) Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
 - b) Evaluasi hasil kerja
- 3) Orientasi hasil
- a) Pencapaian target
 - b) Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
- 4) Orientasi manusia
- a) Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja
 - b) Perhatian perusahaan terhadap rekreasi
 - c) Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi
- 5) Orientasi tim
- a) Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan
 - b) Toleransi antar karyawan perusahaan
- 6) Agresifitas
- a) Kebebasan untuk memberikan kritik
 - b) Iklim bersaing dalam perusahaan
 - c) Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
- 7) Stabilitas yaitu Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi

Berdasarkan dari teori diatas yang dapat menjadi acuan dalam penelitian ini adalah indikator tentang inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia dan orientasi tim.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Variable	Hasil
1	Ajeng Dina Mayawardani (2016)	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk	1. Stres Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan	Variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh dan positif terhadap Y
2	Syifaa' Azizah (2018)	Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi	1. Kompetensi 2. Komunikasi Organisasi 3. Kinerja Karyawan	Variabel X1 dan X2 berpengaruh dan positif terhadap Y
3	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Karyawan	Variabel X berpengaruh dan positif terhadap Y
4	Safitriani (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahragadi Kab. Jeneponto	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Pegawai	Variabel X Berpengaruh dan positif terhadap Y
5	Mersa Candra Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	1. Lingkungan Kerja 2. Stres Kerja 3. Kinerja Pegawai	Variabel X1 dan X2 berpengaruh dan positif terhadap Y

Sumber: Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan harus lah memiliki sikap dan sifat akan ketaatannya. dalam perilaku mereka sebagai seorang karyawan, yang dimana setiap karyawan harus mengikuti seluruh aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh manajemen Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. ketika mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan karyawan harus dapat meningkatkan hasil kerja sesuai dengan harapan manajemen Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, hal ini sejalan dengan pendapat dari Sutrisno (2016) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga ketika karyawan telah dan dapat mengikuti peraturan dan norma yang ada di perusahaan, dapat mencapai target yang diberikan karyawan.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat juga dikatakan situasi lapangan atau situasi lingkungan tempat dari seorang karyawan bekerja, jika ketika seorang karyawan bekerja hendaklah lengkap akan ketersediaan alat, ruangan yang memadai dan situasi lingkungan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja dari hasil pekerjaan dari setiap karyawan, hal ini didukung dengan teori dari Sedarmayati (2014), mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

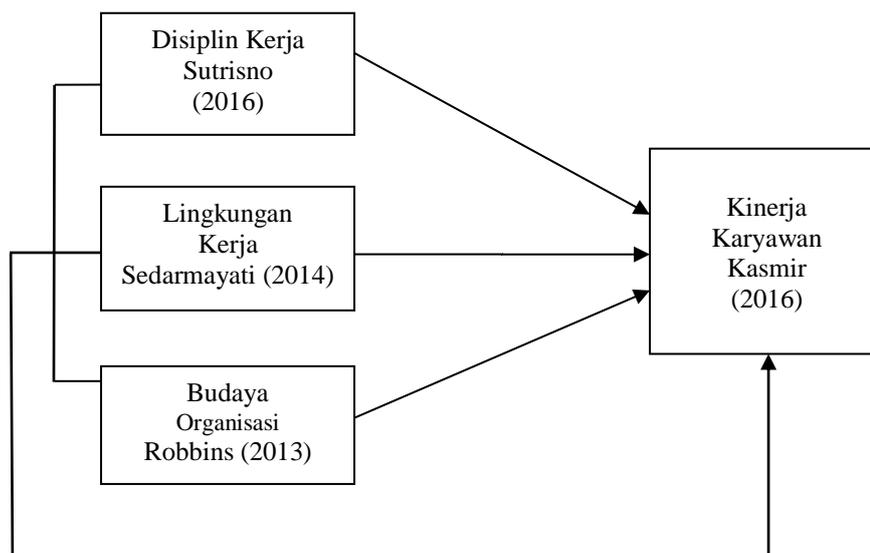
lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi haruslah tumbuh didalam keyakinan seorang karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, yang dimana dengan dorongan didalam diri, dalam suatu keharusan mendorong untuk bisa menciptakan suatu sikap dan sifat yang baik dalam bekerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, hal ini sesuai dengan pendapat dari teori Robbins (2013) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal sehingga mencapai tujuan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

4. Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

dalam mendapatkan disiplin semua karyawan, menciptakan situasi kerja yang nyaman dan kebiasaan budaya kerja yang baik yang dimana nantinya dapat berpengaruh kepada setiap pekerjaan yang ada ada maka hendaknya per terus mengevaluasi hasil dari pekerjaan karyawan dalam suatu periode tertentu, hal ini sejalan dengan teori dari Kasmir (2016) perusahaan dapat meningkatkan hasil dari seluruh pekerjaan setiap karyawannya, dengan melakukan evaluasi dalam periode ini dan dapat meningkatkan hasil dari kerja karyawan.



Sumber: Diolah Penulis 2020. **Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

- 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- 3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- 4) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. (Manullang dan Pakpahan, 2014:135).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Kota Medan yang beralamat di Jl. Brigjend Katamso No.51, Kp. Baru, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20158

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Feb 2020 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun																				
		Apr 2020			Mei 2020			Jun 2020			Jul 2020			Agus 2020								
1.	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■																				
2.	Penyusunan Proposal		■	■																		
3.	Perbaikan ACC Proposal				■	■																
4.	Seminar Proposal						■															
5.	Pengolahan Data							■	■	■	■	■	■	■	■							
6.	Penyusunan/ bimbingan Skripsi															■	■	■	■			
7.	Sidang Meja Hijau																					■

Sumber: Penulis (2020)

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Sutrisno (2016)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya Menurut Sutrisno (2016)	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X_2)	Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedarmayanti (2014)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan suara 4. Keamanan kerja Sedarmayanti (2014)	Skala Likert
Budaya Organisasi (X_3)	Budaya kerja adalah kesadaran dalam diri manusia, kesadana akan berkomunikasi, bekerja sama dan memebntuk keselarasan hidup Robbins (2013)	1. Inovasi dan mengambil resiko 2. Perhatian pada rincian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi tim 5. Stabilitas Robbins (2013)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerja sama 5. Pengawasan Kasmir (2016)	Skala Likert

Sumber: Penulis 2020

D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

a. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:56) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Kota Medan Sebanyak 380 orang

b. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:57-58) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *non probability sampling* maka sampel dalam penelitian ini yang bekerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan dapat ditarik dengan rumus Slovin:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)} \\
 &= \frac{380}{1 + (380 \times 0,01^2)} \\
 &= \frac{380}{1 + (380 \times 0.01)} \\
 &= 79,166 = 79 \text{ orang.}
 \end{aligned}$$

c. Jenis Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden.

d. Sumber Data

Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/ Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kusioner tersebut, dimana suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “*tidak reliabel*”. Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner tersebut. Reliabilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2015:120-122), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator)*. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan

pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2014:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.

2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

B = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)

ϵ = Error Term

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di PPKS Medan.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di PPKS Medan.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima (H_1 ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja, lingkungan

kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di PPKS Medan.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di PPKS Medan.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima (H_1 ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2014:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan

- Tingkat kepercayaan 95%
- level of Test (kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu : 5% (0.05))

$$= 95\% + 5\% = 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Cikal bakal PPKS bernama APA (*Algemeene Proefstation der AVROS/Algemeene Vereeniging van Rubber planterster Oostkust van Sumatra*) yang didirikan pada tanggal 26 September 1916. APA merupakan sebuah Lembaga penelitian perkebunan pertama di Sumatra. Pada saat itu, focus utama penelitian APA adalah komoditi karet, setelah semakin berkembang APA juga menangani penelitian teh dan kelapa sawit. Latar belakang pendirian APA adalah krisis yang melanda industry tembakau padatahun-tahun sebelumnya.

Krisis industry tembakau telah memberikan pelajaran berharga yaitu dibutuhkan suatu dukungan kuat dari penelitian dan pengembangan (*research and development*) untuk keberlanjutan dan kemajuan suatu komoditas pertanian. Sejalan dengan berkembangnya perkebunan kelapa sawit di Sumatra, sebuah perusahaan Belanda (*Handle Vereeniging Amsterdam / HVA*) memiliki Balai Penelitian Sisal sendiri di Dolok Ilir yang secara diam-diam banyak melakukan penelitian kelapa sawit yang menghasilkan beberapa jenis unggul Psifera. Tidak mau kalah, Perkebunan Negara pada tahun 1963 membentuk Lembaga Penelitian Marihat untuk keperluan penelitian kelapa sawit dan pada beberapa tahun berikutnya berganti nama menjadi Puslitbun Marihat.

Lembaga penelitian APA berganti nama menjadi Balai Penyelidikan GAPPERSU atau *Research Institute of The Sumatra Planters Association* (RISPA) pada 1957. Status dan nama RISPA terus menerus berganti hingga pada

1987, kemudian berganti nama menjadi Pusat Penelitian Perkebunan (Puslitbun) Medan dan bertahan sampai terlaksananya penggabungan antara Puslitbun Marihat, Bandar Kuala, dan Medan pada 24 Desember 1992. Gabungan Puslitbun inilah akhirnya yang menjadi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).

2. Profil Pusat Penelitian Kelapa Sawit

Pusat Penelitian Kelapa Sawit didirikan berdasarkan surat keputusan ketua DPH-AP 31 No. 084/Kpts/DPH/XII/1992. PPKS merupakan gabungan dari 3 lembaga penelitian, yaitu Pusat Penelitian Perkebunan (Puslitbun) Medan, Puslitbun Marihat, dan Puslitbun Bandar Kuala. Tahun 1993 s/d 2009, PPKS berada dalam koordinasi Lembaga Riset Perkebunan Indonesia (LRPI), Asosiasi Penelitian Perkebunan Indonesia yang anggotanya terdiri dari PT Perkebunan Nusantara (PTPN) dan PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI).

Sejak 22 Desember 2009, LRPI resmi mendapatkan badan hukum dari PT Riset Perkebunan Nusantara (PT RPN-anak perusahaan BUMN Perkebunan). PT RPN merupakan transformasi sistem pengelolaan dari non corporate research menjadi *corporate research* dan efektif mulai beroperasi pada tanggal 5 Februari 2010 dan mengelola 5 Puslit dan 1 Balit. PPKS dalam waktu dekat akan *spin off* menjadi PT yang merupakan anak perusahaan PT RPN.

Sebagai lembaga penelitian yang memiliki kewajiban dalam memajukan industri kelapa sawit di Indonesia, PPKS memiliki visi menjadi lembaga penelitian bertaraf internasional yang mampu menjadi acuan (*center of excellence*) bagi perkelapasawitan nasional, yang dalam kegiatannya mampu mandiri secara finansial dan memiliki sumber daya insani yang berkualitas dan

sejahtera. Sedangkan misi PPKS adalah menunjang industri kelapa sawit di Indonesia melalui penelitian dan pengembangan, serta pelayanan.

Melalui paket teknologi maupun pengembangan IPTEK yang dihasilkan, PPKS diharapkan dapat menjadi motor penggerak (*prime mover*) bagi pengembangan industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia. PPKS dipimpin oleh seorang direktur, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Kepala Bidang Penelitian, Kepala Bidang Usaha, *General Manager* (GM) Bahan Tanaman, Kepala Biro Umum/SDM.

Bidang penelitian PPKS terdiri dari 6 kelompok penelitian (Kelti) yaitu Pemuliaan dan Bioteknologi Tanaman, Ilmu Tanah dan Agronomi, Proteksi Tanaman, Pengolahan Hasil dan Mutu, Rekayasa Teknologi dan Pengelolaan Lingkungan, serta Sosio Tekno Ekonomi.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi pusat unggulan perkelapa sawitan yang berkelanjutan

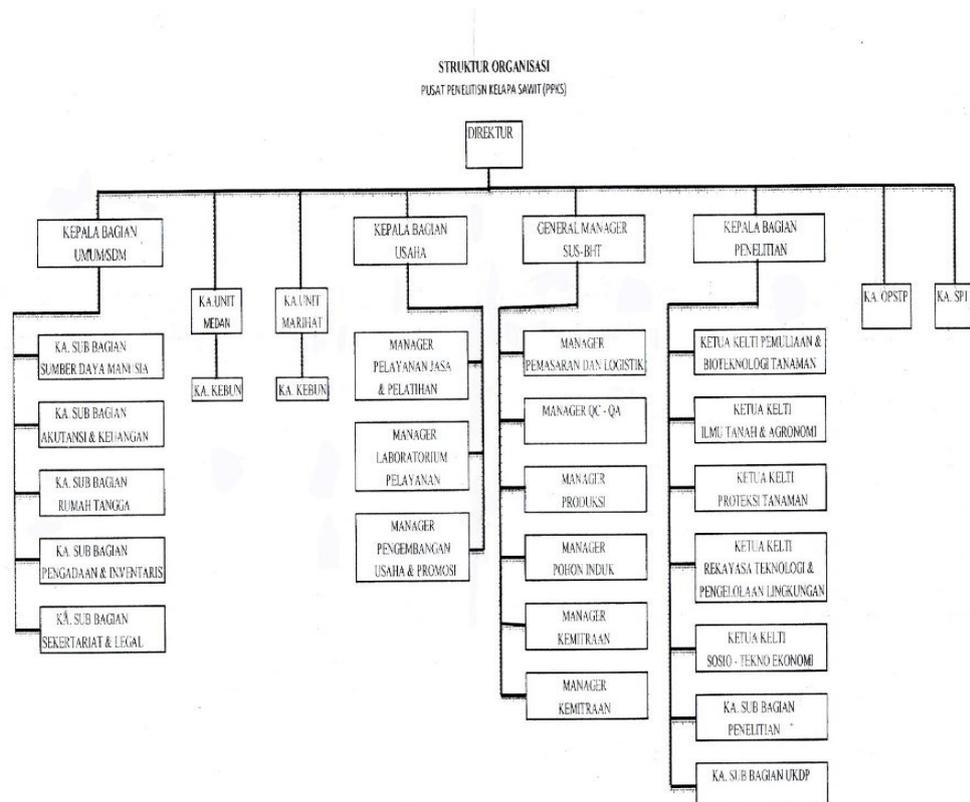
b. Misi

- 1) Mengembangkan riset dan teknologi unggul perkelapa sawitan yang ramah lingkungan.
- 2) Menyediakan jasa layanan terbaik yang berdayaguna dan tepat sasaran.
- 3) Mendukung perkelapa sawitan melalui konsep pemikiran strategis penyediaan produk riset dan jasa.
- 4) Mendorong pengembangan sumber daya manusia dan pelestarian sumberdaya alam.
- 5) Menggali potensi untuk mandiri dan sejahtera secara berkelanjutan

4. Budaya Kerja Pusat Penelitian Kelapa Sawit

- a) Inovatif: Selalu hadir dengan ide baru, kreatif, segar, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan
- b) Objektif: Bersandar pada fakta dan alasan yang dapat di pertanggung jawabkan
- c) Profesional: Selalu meningkatkan kompetensi dan memberi pelayanan terbaik dengan respon cepat bagi pelanggan dan rekan kerja
- d) Reliabel: Dapat diandalkan dan konsisten berkinerja baik
- e) Integritas: Bersikap jujur, ikhlas, disiplin, saling menghargai, dan patuh

B. Struktur Organisasi



Sumber: Pusat Penelitian Kelapa Sawit 2020. **Gambar 4.1 Struktur Organisasi PPKS**

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	48	60,8	60,8	60,8
Perempuan	31	39,2	39,2	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 48 responden dan jumlah perempuan 31 responden. Jadi pada penelitian ini lebih banyak oleh responden laki-laki daripada responden perempuan. Karena laki-laki lebih dibutuhkan dalam sebuah perusahaan dibandingkan oleh perempuan yang memiliki cuti yang lebih banyak.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	1	1,3	1,3	1,3
21-30 Tahun	17	21,5	21,5	22,8
31-40 Tahun	42	53,2	53,2	75,9
41-50 Tahun	19	24,1	24,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara responden yg berusia 31-40 tahun paling banyak dengan jumlah 42 respondennya.

Responden yang berusia antara responden yg berusia 41-50 tahun sebanyak dengan jumlah 19 respondennya. Responden yang berusia antara responden yg berusia 21-30 tahun sebanyak dengan jumlah 17 respondennya Paling sedikit responden yang berusia <20 tahun sebanyak 1 reponden. Dikarenakan usia diantara 31-40 tahun merupakan usia yang paling produktif dan sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam bekerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	15	19,0	19,0	19,0
S1	56	70,9	70,9	89,9
S2	8	10,1	10,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.3 menunjukkan reponden yang berpendidikan S1 sebanyak 56 responden, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 15 responden, dan responden paling sedikit berpendidikan S2 sebanyak 8 responden. Karena karyawan menginginkan kenaikan pangkat yang diimbangi tingkat pendidikan.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Disiplin Kerja (X1)	P1	,613	.300	Valid
		P2	,527		Valid
		P3	,386		Valid
		P4	,309		Valid
		P5	,339		Valid
		P6	,509		Valid
		P7	,361		Valid
		P8	,505		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 79$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja (X1) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
2	Lingkungan Kerja (X2)	P1	,315	.300	Valid
		P2	,438		Valid
		P3	,347		Valid
		P4	,510		Valid
		P5	,547		Valid
		P6	,572		Valid
		P7	,461		Valid
		P8	,377		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 79$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja (X2) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
3	Budaya Organisasi (X3)	P1	,811	.300	Valid
		P2	,707		Valid
		P3	,415		Valid
		P4	,644		Valid
		P5	,689		Valid
		P6	,632		Valid
		P7	,402		Valid
		P8	,790		Valid
		P9	,738		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 79$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel budaya organisasi (X3) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
4	Kinerja Karyawan (Y)	P1	,680	.300	Valid
		P2	,700		Valid
		P3	,434		Valid
		P4	,693		Valid

	P5	,410	Valid
	P6	,680	Valid
	P7	,504	Valid
	P8	,726	Valid
	P9	,408	Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 79$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.8 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,743 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kedisiplinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.9 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.9 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,748 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.10 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.10 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,889 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.11 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,852 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

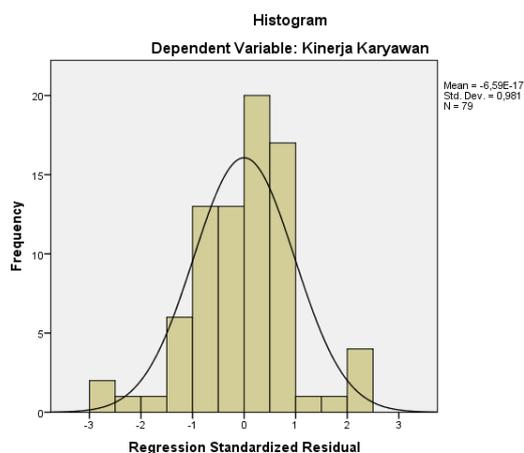
disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakandalam pengujian hipotesis.

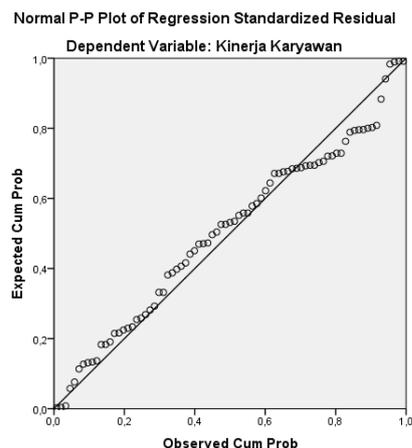
1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 **Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



Sumber : Hasil Pngolahan SPSS Versi 22.0. **Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normlitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beli yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.12 Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,0886076
	Std. Deviation	3,70620698
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,071
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. *Lilliefors Significance Correction.*

d. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara tidak normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,200 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,263	3,809		,857	,394		
Displin Kerja	,548	,116	,410	4,706	,000	,702	1,425
Lingkungan Kerja	,087	,124	,062	,705	,483	,691	1,448
Budaya Organisasi	,478	,082	,477	5,820	,000	,791	1,264

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut: kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y)

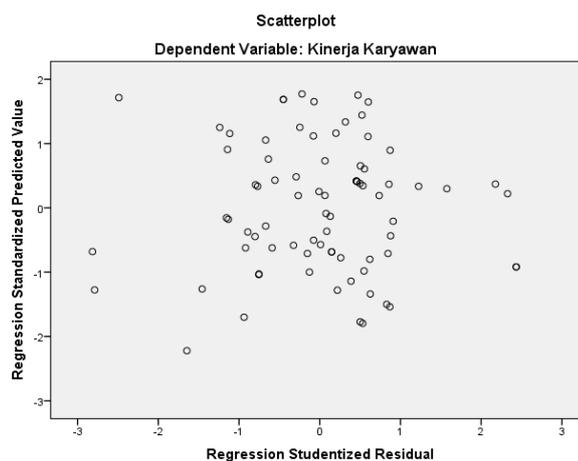
- 1) Variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,702 dan nilai VIF = 1,425
- 2) Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,691 dan nilai VIF = 1,448.

3) Variabel budaya organisasi (X_3) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,791 dan nilai *VIF* = 1,264

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22* atas nilai *Tolerance* dan *VIF* diatas dapat diketahui bahwa budaya, sosial, dan personal mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0. **Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

F. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.14. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	3,263	3,809				,857
Displin Kerja	,548	,116	,410	4,706	,000	,702	1,425
Lingkungan Kerja	,087	,124	,062	,705	,483	,691	1,448
Budaya Organisasi	,478	,082	,477	5,820	,000	,791	1,264

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.14. tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 3,263 + .548 X_1 + .087 X_2 + .478 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka: kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,263.
- 2) Jika terjadi peningkatan kedisiplinan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.548 atau 54.8%.
- 3) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.087 atau 8.7%.
- 4) Jika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.478 atau 47.8%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3).

Tabel 4.15. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,263	3,809		,857	,394		
Displin Kerja	,548	,116	,410	4,706	,000	,702	1,425
Lingkungan Kerja	,087	,124	,062	,705	,483	,691	1,448
Budaya Organisasi	,478	,082	,477	5,820	,000	,791	1,264

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.15. dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4.706$ pada signifikan = 0.00.
- 2) Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 0,705$ pada signifikan = 0.483.
- 3) Variabel budaya organisasi mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 5.820$ pada signifikan = 0.000.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 79$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.663$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel disiplin kerja secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4.706 > 1.670$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel lingkungan kerja menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0.705 < 1.670$ pada signifikan $0.483 > 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.

3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel budaya organisasi menunjukkan positif dan signifikan kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5.820 > 1.670$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima

b. Uji F

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071,406	3	357,135	37,674	,000 ^b
	Residual	710,974	75	9,480		
	Total	1782,380	78			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Budaya Organisasi, Displin, Lingkungan Kerja
Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 37,674$ pada signifikan 0.00 . jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = \text{responden}$ dimana $df(1) = n - k = 79$

– 4 = 75 kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{\text{tabel}} = 2.48$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} 37.674 > 2.48$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

3. Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen bahwasannya disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) untuk menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji determinasi:

**Tabel 4.17 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 ^a	,601	,585	3,07890

a. *Predictors:* (Constant), Budaya Organisasi, Displin, Lingkungan Kerja

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,585 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 58,5% kinerja karyawan (Y) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3). Sedangkan sisanya $100\% - 58.5\% = 41.2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor efektivitas, kepemimpinan, penghargaan, dll.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Kepada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4.706 > 1.670$ pada signifikan $0.00 > 0.05$.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima (H_0 ditolak).

Penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja dalam bekerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit masih perlu dipebaiki dan perusahaan harus melakukan evaluasi setiap periode yang dijalani, sehingga Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan dapat menerapkan seluruh aspek dari aturan dan peraturan yang ada di dalam perusahaan yang dimana seluruh karyawan nantinya mengikuti peraturan dan norma yang ada..

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0.705 < 1.670$ pada signifikan $0.483 > 0.05$.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja mempengaruhi positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit

Medan. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan tidak sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_2 ditolak (H_0 diterima).

Penulis menyimpulkan bahwasannya lingkungan dan situasi pekerjaan perlu ada pemahaman bersama antara karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, hal ini bisa dikatakan merupakan suatu keuntungan untuk pihak Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yang dimana memiliki situasi wilayah kantor yang kondusif.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Kepada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menunjukkan positif dan signifikan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5.820 > 1.670$ pada signifikan $0.00 < 0.05$.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya sosial mempengaruhi kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_3 diterima (H_0 ditolak).

Penulis menyimpulkan bahwasannya di dalam diri seorang karyawan yang ada di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan harus lebih mampu bekerja sama antar divisi pekerjaan serta mampu bekerja didalam tim, namun disatu sisi pemimpin harus mampu mengontrol dan memahami setiap karakter dari setiap divisi yang ada sehingga pemimpin nantinya mampu memutuskan perintah yang ada.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Kepada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwasannya disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $37.674 > 2.48$ pada signifikan $0.00 < 0.05$.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan tidak sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_4 diterima (H_0 ditolak).

Keseluruhan aspek dari disiplin kerja yang konsisten dilakukan karyawan, lingkungan kerja yang mendukung dan membantu dalam sebuah pekerjaan dan serta kenyamanan dalam berorganisasi yang dirasakan oleh karyawan, yang terpenting ada konsisten dalam bekerja di keseluruhan aspek sehingga Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan dapat mencapai target dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

- 1) Variabel disiplin kerja secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4.706 > 1.670$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima (H_0 ditolak)
- 2) Variabel lingkungan kerja menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0.705 < 1.670$ pada signifikan $0.483 > 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja mempengaruhi positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan tidak sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_2 ditolak (H_0 diterima)
- 3) Variabel budaya organisasi menunjukkan positif dan signifikan kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5.820 > 1.670$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya sosial mempengaruhi kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_3 diterima (H_0 ditolak)

- 4) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwasannya disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $37.674 > 2.48$ pada signifikan $0.00 < 0.05$.

Kesimpulan bahwa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan tidak sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_4 diterima (H_0 ditolak).

- 5) Angka *adjusted R Square* 0,585 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 0.585% kinerja karyawan (Y) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3). Sedangkan sisanya $100\% - 58.5\% = 41.2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti efektivitas, kepemimpinan, penghargaan, etos, dll.

B. SARAN

- 1) Dalam menegakkan disiplin pada karyawan, Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan hendaklah membuat sanksi yang tegas dan mampu memberikan efek

jera, serta tidak lupa pula selalu membuat agenda untuk mengevaluasi dalam beberapa periode tertentu sehingga tingkat disiplin pada karyawan dapat ditaati dan diikuti sesuai prosedur yang ada.

- 2) Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan perlu menjaga situasi lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan, seperti selalu menyediakan alat dan perkakas yang dibutuhkan, area kerja yang mendukung karyawan serta diperlukan situasi lingkungan yang baik didalam perusahaan sehingga karyawan nantinya mampu bekerja lebih maksimal dan mendapatkan hasil pekerjaan yang terbaik.
- 3) Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan perlu memberikan penyuluhan tentang pentingnya bekerja sama yang baik didalam bekerja, sehingga karyawan nantinya mampu lebih memahami untuk bekerja didalam tim yang dijalaninya.
- 4) dalam meningkatkan kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan perlu memberikan arahan dan pelatihan kerja sehingga nantinya mengurangi resiko tingkat kesalahan yang akan dilakukan dalam bekerja dan mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Pabundu Tika, Moh.. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2010. Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir, A.S. 2010. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ririn, Prihatin. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. UNY.
- Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Saydam, Gouzali. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (*Human Resource*) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Schein, Edgar H. 2013. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey Bass.

- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Supriyadi Gering dan Triguno. 2011. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wirawan. 2011. Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Ajeng Dina Mayawardani (2016) Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk.
- Bermuli, J. E., Sulistijorini, S., & Rahayu, S. (2019). Population Structure of Hoyas Spp.(Apocynaceae: Asclepiadoideae) at Bodogol Nature-conservation Education Center, Indonesia. *Biotropia*, 26(2), 272120.
- Indrawan, M. I., & Tumiran, F. R. Character Education and Local Wisdom through Weaving ULOS Balige to wards Sigulati Geopark Area as Cultural Tourism.
- Bermuli, J. E., Sulistijorini, S., & Rahayu, S. (2019). Population Structure of Hoyas Spp.(Apocynaceae: Asclepiadoideae) at Bodogol Nature-conservation Education Center, Indonesia. *Biotropia*, 26(2), 272120.
- Khaddafi, M., Aspan, H., & Heikal, M. (2018). Effect of perception of facilities, intensity of conduct, and satisfaction of Tax Payers to Submission of Letter by E-Filing Notice on Tax Service. In *Proceedings of MICoMS 2017*. Emerald Publishing Limited.
- Mersa Candra Pratama (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
- Rodi Ahmad Ginanjar (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman.

- Pramono, C., Mawardi, M., & Agung, M. S. M. (2021). Hubungan Tingkat Spiritualitas Dengan Kecerdasan Emosional Pada Siswa Kelas Viii Di Smp Negeri 5 Klaten. Proceeding of The URECOL, 966-972.
- Safitriani (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahragadi Kab. Jeneponto.
- Situmorang, Syafrizal Helmi (2014) Filsafat Ilmu dan Metode Riset. Penerbitan Pertama. Medan USUPress
- Syifaa' Azizah (2018) Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi.