



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

SKRIPSI

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

Oleh:

PRETY PUJA RISMA TELAUMBANUA
NPM. 1715310600

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PRETY PUJA RISMA TELAUMBANUA
NPM : 1715310600
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNANAN
NUSANTARA (PERSERO) MEDAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si

DEKAN



Dr. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn

PEMBIMBING I

AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., M.S.M

PEMBIMBING II

ELI DELVI YANTI, S.E., MM



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : PRETY PUJA RISMA TELAUMBANUA
NPM : 1715310600
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN IV (PERSERO)
MEDAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA

RIZAL AHMAD, S.E., M.Si

ANGGOTA II

ELI DELVI YANTI, S.E., M.M

ANGGOTA I

AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., M.S.M

ANGGOTA III

DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M

ANGGOTA IV

EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si, CIHCM, CPHCM

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prety Puja Risma Telaumbanua
Npm : 1715310600
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) 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, Juli 2021


(Prety Puja Risma Telaumbanua)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prety Puja Risma Telaumbanua
Npm : 1715310600
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Medan

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, Juli 2021



Prety Puja Risma Telaumbanua



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*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : PRETY PUJA RISMA TELAUMBANUA
 Tempat/Tgl. Lahir : FADORO / 15 Mei 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310600
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.41
 Nomor Hp : 082165883721
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.O

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Medan, 01 Februari 2021

Pemohon,

(Prety Puja Risma Telaumbanua)

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Tanggal :

Disahkan oleh :

Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh:

Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM)

Tanggal :

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing II:

(Eli Delvi Yanti, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



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

Nama Mahasiswa : PRETY PUJA RISMA TELAUMBANUA
NPM : 1715310600
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Februari 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
28 Mei 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
26 Juli 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 27 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM



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

Nama Mahasiswa : PRETY PUJA RISMA TELAUMBANUA
NPM : 1715310600
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Eli Delvi Yanti, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
01 Maret 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
11 Juni 2021	Acc. Sidang meja hijau	Disetujui	
28 Juli 2021	Acc. Jilid Ilux	Disetujui	

Medan, 28 Juli 2021
Dosen Pembimbing.




Eli Delvi Yanti, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan 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.

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

Ka.LPMU

Yusuf Muhtarom Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Analyzed document: **PRETY PUJA RISMA TELAUMBANUA_1715310600_MANAJEMEN.docx** Licensed to **Universitas Pembangunan Panca Budi_License03**

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Indonesian
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism 49

12069 14% https://1256w.com/document/4tpz27ye-analisis-swot-depan-penelitian-strategi-bisnis-pertumbuhan



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: 4357/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : PRETY PUJA RISMA TELAUMBANUA
M. : 1715310600
Kelas/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 12 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



UPT, P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

1. Dokumen : FM-PERPUS-06-01

2. Revisi : 01

3. Efektif : 04 Juni 2015

FM

Judul : Permohonan Meja Hijau

Medan, 27 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PRETY PUJA RISMA TELAUMBANUA
 Tempat/Tgl. Lahir : FADORO / 15 Mei 1997
 Nama Orang Tua : SANA'ATO TELAUMBANUA
 N. P. M : 1715310600
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082165883721
 Alamat : Jl. Gaperta Ujung Komplek Tosiro Indah Blok D 18

Sejauh bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan., Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah diijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan letter yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



27/12/21

Hormat saya



PRETY PUJA RISMA TELAUMBANUA
 1715310600

Catatan :

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling* Pada penelitian ini tidak mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Peneliti hanya mengambil 81 karyawan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2021 sampai April 2021. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan IBM Statistic SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Terhadap Kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Uji t menunjukkan Disiplin memiliki t_{hitung} sebesar -1,230 dan signifikan sebesar 0,223, Motivasi Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 14,459 dan signifikan sebesar 0,000. Dan Budaya Organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 4,669 dan signifikan sebesar 0,000. Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 220.180 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan 89,2% Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of work discipline, work motivation and organizational culture on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The sample in this study used a simple random sampling technique. This study did not take the entire population as a sample. Researchers only took 81 employees. This research was conducted from January 2021 to April 2021. This study used primary data processed with IBM Statistic SPSS 26. The data analysis technique used was multiple linear regression model. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect either partially or simultaneously on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The t-test shows that Discipline has a tcount of -1.230 and is significant at 0.223, Work Motivation has a t-count of 14.459 and a significance of 0.000. And Organizational Culture has a tcount of 4.669 and is significant at 0.000. The F test shows the Fcount value obtained is 220,180 and is significant at 0.000. The results of the determination test showed 89.2% of employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan can be explained and obtained from Work Discipline, Work Motivation and Organizational Culture, while the rest is from other factors.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya dan memberikan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.S.M selaku dosen pembimbing I saya yang telah memberikan ilmu dan waktunya untuk membimbing

dan membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Eli Delvi Yanti, SE., MM selaku dosen pembimbing II saya yang telah memberikan ilmu dan waktunya untuk membimbing dan membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Terimakasih Ayah, Ibu dan seluruh keluarga yang sangat saya sayangi yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada saya.
7. Seluruh sahabat penulis terkhusus teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat dan motivasi kepada saya.
8. Bapak pimpinan dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi penelitian ini.

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

Medan, juli 2021

Penulis

Prety Puja Risma Telaumbanua

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
1. Identifikasi Masalah.....	4
2. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Disiplin Kerja.....	15
3. Motivasi kerja.....	19
4. Budaya Organisasi	21
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Konseptual.....	27

D. Hipotesis	31
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
1. Tempat Penelitian	34
2. Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	35
3. Jenis Data	36
4. Sumber Data.....	37
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	37
1. Variabel Penelitian.....	37
2. Defenisi Operasional.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Angket Kuesioner	40
2. Dokumentasi	40
F. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Kualitas Data.....	41
a. Uji Validitas	41
b. Uji Reliabilitas	41
2. Uji Asumsi Klasik.....	42
a. Uji Normalitas.....	42
b. Uji Multikolinieritas	42
c. Uji Heterokedastisitas	43
3. Uji Regresi Linier Berganda	43
4. Uji Hipotesis.....	44
a. Uji Parsial (Uji-T).....	44

b. Uji Simultan (Uji-F)	45
5. Uji Koefesien Determinasi (R^2)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	46
a. Sejarah Singkat	46
b. Visi dan Misi	47
c. Budaya Perusahaan	48
d. Strategi Perusahaan.....	48
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	51
3. Deskripsi Karakteristik Responden	51
4. Deskripsi Karakteristik Penelitian	54
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	68
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	71
7. Regresi Linier Berganda.....	76
8. Uji Hipotesis	77
B. Pembahasan.....	82
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan	82
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	85
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

BIODATA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.2 Skedul Proses Penelitian	34
Tabel 2.3 Sampel Penelitian.....	35
Tabel 2.4 Defenisi Operasional Variabel	38
Tabel 2.5 Skala Likert	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Usia	52
Tabel 4.3 Masa Kerja	53
Tabel 4.4 Pendidikan.....	54
Tabel 4.5 X1.1 Penilaian Indikator Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.6 X1.2 Penilaian Indikator Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4.7 X1.3 Penilaian Indikator Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.8 X1.4 Penilaian Indikator Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.9 X2.1 Penilaian Indikator Motivasi Kerja	59
Tabel 4.10 X2.2 Penilaian Indikator Motivasi Kerja	59
Tabel 4.11 X2.3 penilaian Indikator Motivasi Kerja	60
Tabel 4.12 X2.4 Penilaian Indikator motivasi Kerja.....	61
Tabel 4.13 X3.1 Penilaian Indikator Budaya Organisasi	62
Tabel 4.14 X3.2 Penilaian Indikator Budaya Organisasi	63
Tabel 4.15 X3.3 Penilaian Indikator Budaya Organisasi	64
Tabel 4.16 X3.4 Penilaian Indikator Budaya organisasi.....	65
Tabel 4.17 Y1.1 Penilaian Indikator Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.18 Y1.2 Penilaian Indikator Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.19 Y1.3 Penilaian Indikator Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.20 Y1.4 Penilaian Indikator Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.21 Uji Validitas	69

Tabel 4.22 Uji Reabilitas.....	70
Tabel 4.23 One-Sample Kolmogorov	73
Tabel 4.24 Uji Multikolinieritas.....	74
Tabel 4.25 Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.26 Uji Parsial (t).....	78
Tabel 4.27 Uji Simultan (F)	80
Tabel 4.28 Model Summary (b)	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Konseptual.....	31
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	71
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	72
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	75

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan segala potensi yang dimiliki manusia didalamnya yaitu karyawan dan pimpinan untuk dapat dimanfaatkan meraih keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan baik secara individu maupun organisasi. Pengolahan sumber daya manusia menjadi prioritas utama yang harus diperhatikan perusahaan jika menginginkan kualitas pada sumber daya manusianya sebagai penentu keberhasilan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan terhadap peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang perkebunan agroindustri. Perusahaan ini mengolah hasil-hasil perkebunan berupa sawit dan teh untuk dijadikan berbagai macam produk. Dalam aktivitas perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis menemukan masalah yang dihadapi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan berdasarkan observasi secara langsung. Masalah yang dihadapi berkaitan dengan kinerja diantaranya adalah kinerja karyawan yang ada menunjukkan penurunan, hal tersebut diketahui terlihat dari menurunnya kuantitas pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan hasil kerja tidak tercapai.

Dalam hal motivasi, rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan karena kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan kurang terdorong semangatnya untuk dapat menjalankan tugas.

Kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang tidak tepat masuk jam kerja dan menunda tugas-tugas kantor yang diberikan pimpinan. Kemudian kurangnya budaya organisasi, terlihat dari karyawan yang kurang menghargai budaya masing-masing.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan menjadi perhatian serius bagi peneliti untuk mengetahui secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam 3 meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Berdasarkan fenomena masalah diatas, dalam penelitian ini penulis membahas masalah kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi.

Adapun hubungan tentang kedisiplinan kerja dalam pandangan Hasibuan (2016, hal. 193) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela (2016, hal. 334) mendefinisikan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja memiliki hubungan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017, hal. 75) menyatakan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada karyawan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sedangkan dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh

terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan Kajian terdahulu ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Katiandagho dan mandey (2014) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja yang terdapat pada perusahaan/ organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, sehingga diperoleh hasil kinerja yang optimal pada setiap karyawannya.

Sementara itu berhubungan dengan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang penting bila menginginkan semangat yang muncul pada setiap karyawannya. Dalam pandangan Rivai, dkk (2014, hal. 607) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Manullang (2017, hal. 150) menyatakan motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upanyanya.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kualitas 4 kinerja SDM yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan mempengaruhi dirinya sendiri maupun orang lain untuk dapat bekerja dengan giat dan semangat mencapai hasil kerja yang

maksimal.

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 dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Selain itu budaya organisasi juga bermanfaat dalam meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan dan membangun komunikasi yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang tidak tepat masuk jam kerja dan lebih banyak menunda-nunda tugas kantor yang diberikan pimpinan.

- b. Rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan disebabkan kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan kurang terdorong semangatnya untuk dapat menjalankan tugas.
- c. Kurangnya budaya organisasi sehingga kepedulian, perilaku pemimpin antar sesama organisasi dapat menghambat perkembangan organisasi.
- d. Kinerja karyawan yang ada menunjukkan penurunan, hal tersebut diketahui terlihat dari menurunnya kuantitas pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan hasil kerja tidak di capai.

2. Batasan Masalah

Di dalam perusahaan sering dijumpai berbagai permasalahan yang sering muncul seperti, kedisiplinan kerja yang terlihat masih adanya karyawan yang suka datang terlambat atau kinerja yang dicapai belum optimal. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulis membatasi penelitian pada kinerja, motivasi kerja dan budaya organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian, dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Medan IV (persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan. Untuk mengetahui dampak disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan .

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Fakultas Sosial Sains

Sebagai sarana untuk membangun kerjasama yang baik antara Universitas Panca Budi Medan Fakultas Sosial Sains dengan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan serta dapat menambah informasi dan referensi dan kepustakaan bagi semua pihak Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan dan informasi khususnya dibidang sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai

landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan gaji, dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keahlian Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Lohjinawe. Lijan Poltak Sinambela, (2012:3) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Lohjinawe di wilayah Kabupaten Rembang, Blora, Tuban, dan Bojonegoro. Penelitian dilakukan di cabang Rembang, Blora, Jatirogo, Bojonegoro, Kunduran, dan padangan. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan IV (persero) Medan”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja) serta 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan).

Sedangkan penelitian ini juga menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi) serta 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan).

2. Jumlah Observasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu menggunakan sampel 70 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 81 karyawan/responden.

3. Waktu Penelitian

penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

4. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di wilayah Kabupaten Rembang, Blora, Tuban, dan Bojonegoro. Penelitian dilakukan di cabang Rembang, Blora, Jatirogo, Bojonegoro, Kunduran, dan padangan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam pelaksanaan kerja, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai standart, target atau pencapaian serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2011:75) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang digunakan. Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari segala yang dicapai oleh karyawan dengan melewati berbagai proses dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap karyawan ingin selalu menunjukkan kinerja baik dan selalu berperilaku nyata sesuai dengan peran masing-masing karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu komponen yang penting di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Kasmir (2016:34) sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

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

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan dalam pencapaian tujuan. Yang artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut secara akurat dan benar.

4. Kepemimpinan

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

5. Gaya Kepimpinan

Gaya atau sikap seorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

6. Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasan atau norma ini, mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota dalam perusahaan atau organisasi.

7. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang atau gembira atau suka dalam bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

8. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

9. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

10. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen adalah kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

11. Disiplin Kerja

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

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2018:70) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya prestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan atau mengapresiasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diberi sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada lagi hal-hal yang harus diubah

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2018:74) mengemukakan bahwa manfaat penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja pekerjaan seorang pegawai. Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membentuk pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah/gaji dan bonus.

3. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu. Misalnya dalam bentuk penghargaan.

4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dan lebih ahli.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membuat proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik pegawai.

6. Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di kepegawaian.

7. Ketidakkuratan Informasi

Kinerja yang buruk dapat mengakibatkan turunnya kinerja dalam informasi penganalisis pekerjaan dan sistem manajemen departemen.

e. Indikator – Indikator Kinerja

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

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

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja pegawai. Semakin banyak disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya tersebut memiliki disiplin yang baik. Menurut Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hamali (2016 hal 214) mendefenisikan disiplin adalah kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Rivai, dkk (2014, hal.599) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku.

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

Disiplin bertujuan mencapai tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Adanya disiplin kerja yang terdapat perusahaan/organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan sudah menyadari pentingnya disiplin karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan, disiplin kerja merupakan kesadaran seorang karyawan menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan demi tercapainya tata tertib maupun kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan

dalam suatu organisasi perusahaan dengan merubah sikap karyawan untuk dapat mentaati semua peraturan yang berlaku.

b. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan kedisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Dalam melakukan tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilah, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya.

Menurut Keith Davis mengemukakan bahwa untuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya yang mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan- peraturan yang ada dalam organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya mengerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan

sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985:367) yang mengemukakan bahwa disiplin korektif memerlukan proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat.

Adapun Fahmi (2017, hal. 75) menyatakan bentuk sanksi disiplin yang diterima oleh seorang karyawan yaitu teguran lisan dan teguran tertulis.

Sementara itu Rivai, dkk (2014, hal. 599) menyatakan terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu: disiplin retributif, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, perspektif utilitarian. Dengan demikian bentuk disiplin kerja bertujuan untuk menegakkan aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi karyawan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Memiliki karyawan yang disiplin akan memberikan dampak dan manfaat yang besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun tidak semua karyawan dapat memiliki kedisiplinan tersebut dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perusahaan juga harus faham faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan untuk menumbuhkan sifat disiplin kerja. menurut Afandi (2016, hal 10) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan pada suatu organisasi adalah faktor kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan

hubungan kemanusiaan.

d. 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 diperusahaan.
- 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.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, motivasi bisa juga disebut sebagai pendorong, keinginan pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang membuat termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut Wibowo (2015:187) motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilaku untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:109) “motivasi ialah suatu Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu atau dapat diartikan suatu Faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut Mangkunegara (2013:68) motivasi ialah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kerja). Mulyadi (2015) mengemukakan motivasi merupakan dorongan baik dari orang lain ataupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target-target tertentu.

Bedasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah motivasi sebagai bentuk sokongan atau dorongan penyemangat bagi karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno (2011:116) yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- f. Kondisi lingkungan kerja
- g. Kompensasi yang memadai
- h. Supervise yang baik
- i. Adanya jaminan pekerjaan
- j. Status dan tanggung jawab
- k. Peraturan yang fleksibel

c. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja mempunyai beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, yang di mana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2012:146) :

- 2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Nitisemito (2014:75) indikator motivasi adalah sebagaiberikut :

1. Fisiologis

Antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani.

2. Keamanan

Keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Sosial

Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Penghargaan

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.

6. Aktualisasi Diri

Kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan sangat di perlukan di perusahaan karena budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi

merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Budaya organisasi menurut Peter F. Druicker dalam H. Moh. Prabundu Tika (2014:5) adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada karyawan atau anggota sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Phiti Sithi Amnuai dalam Prabundu Tika, (2014:5) mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Sedangkan Menurut Robbins (2015:249) budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya Menurut Rivai (2011:432) budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

b. Bentuk Budaya Organisasi

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi. Pencairan ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Bentuk budaya

organisasi berdasarkan informasi menurut Robert E. dalam buku Nawawi (2013:9) sebagai berikut :

1). Budaya Rasional

Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) di asumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktifitas, dan keuntungan atau dampak).

2) Budaya Ideologi

Proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat, dan inovasi) di asumsikan sebagai sasaran tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan).

3) Budaya Consensus

Proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan consensus). Diasumsikan sebagai saran tujuan kohensi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

4) Budaya Hierarkis

Proses informasi formal (dokumen, kompotasi, dan evaluasi).

c. aktor-faktor Yang Mempengaruhi 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.

d. Indikator budaya organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2015: 260) :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- 3) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil

atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.

- 4) Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan
- 6) Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- 7) Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

NO	Peneliti	Judul	Varibel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Riska Meilinda (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri	Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.	Abib Asriyanto (2013)	Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang	Motivasi dan lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Cynthia Novita Hidayat (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries	Lingkungan kerja dan motivasi kerja	Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan
4.	Mardi Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Bertingkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun bersama.
5.	Mochamad Ery Putro Haryadi (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai

		Arisma Dawindo Sarana)				adjusted Rsquare sebesar 0,529, artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 52,9%. Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	------------------------------	--	--	--	---

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori- teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. (Rusiadi 2014:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antara variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel jenis serta hubungan antar variabel.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja

yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Menurut Dharmawan (2011:9) semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan.

Dalam teori motivasi dua faktor : faktor motivator antara lain : keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan sedangkan faktor hygiene antar lain: kebijakan dan administrasi, supervisi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan gaji/upah. Cara yang tepat memotivasi seseorang, menurut Herzberg, adalah mengatur

pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang itu memperoleh keberhasilan dengan melakukan itu. Untuk itu, perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan beprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah karena adanya kesamaan persepsi. Persepsi ini didasarkan pada dugaan bahwa cara beradaptasi dan menyesuaikan diri individu dengan lingkungan kerjanya akan lebih baik bila nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi sesuai harapan setiap individu.

Budaya selalu merupakan suatu perwujudan bersama, karena budaya setidak-tidaknya dirasakan sebagian orang yang hidup atau tinggal pada lingkungan sosial yang sama. Menurut Rahman (2013) dan Juliningrum (2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rivai dan Jauvani Sagala (2011;825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja yang maksimal dapat tercapai jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Budaya organisasi juga mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara umum budaya organisasi merupakan proses, nilai atau norma yang berlaku dan dipatuhi oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tanpa disadari semua organisasi mempunyai budaya, baik budaya tertulis maupun budaya yang tidak tertulis, tetapi sudah biasa diterapkan dalam suatu organisasi.

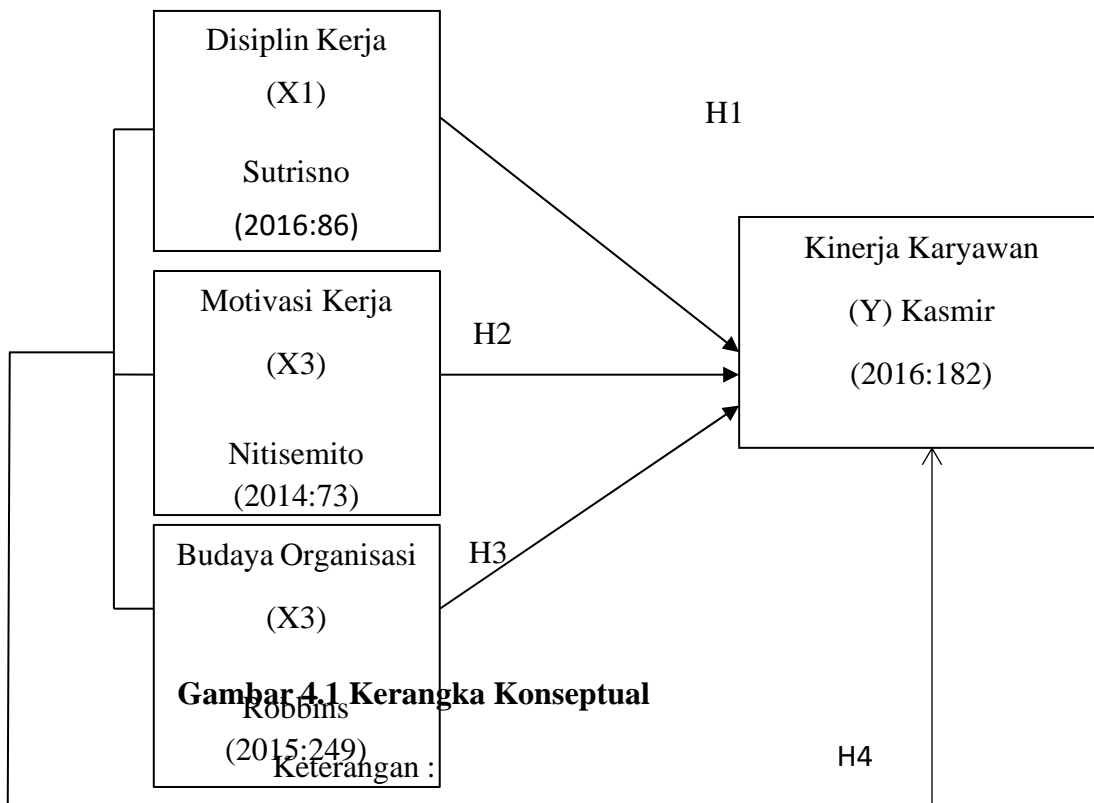
Robbins (2013) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal sehingga mencapai tujuan. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Dalam hubungannya dengan disiplin, masih adanya karyawan yang datang terlambat tanpa alasan yang jelas, banyak karyawan yang mengobrol pada jam kerja, karyawan merasa terpaksa dalam mematuhi nilai atau norma yang ada, banyak karyawan yang keluar kantor pada jam kerja tanpa mintazin

terlebih dahulu kepada atasan , karyawan banyak pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditetapkan, rendahnya semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya kerjasama antar karyawan, kurangnya interaksi sosial antar karyawan, nilai-nilai atau norma-norma terkesan sebagai simbol saja, kurangnya komunikasi antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan, karyawan baru agak sulit beradaptasi dengan karyawan lama, karyawan diberlakukan kurang adil. Akhirnya indikasi budaya kerja dapat dilihat dari pimpinan yang cenderung pilih kasih terhadap karyawan tertentu, pimpinan kurang menghargai ide yang diberikan oleh karyawan, pimpinan hanya memberikan perintah tanpa tahu kondisi di lapangan. Dalam hubungannya dengan motivasi, kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja, kurangnya keinginan untuk berkembang dan berprestasi, kurangnya kesadaran akan pentingnya peningkatan karir.

Akhirnya indikasi budaya kerja dapat dilihat dari pimpinan yang cenderung pilih kasih terhadap karyawan tertentu, pimpinan kurang menghargai ide yang diberikan oleh karyawan, pimpinan hanya memberikan perintah tanpa tahu kondisi di lapangan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:



H1 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan H2 : Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan H3 : Budaya Organisasi berpengaruh secara

parsial terhadap kinerja

karyawan

H4 : Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Budaya organisasi

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Arikunto (2011:112) menyatakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut.

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan Tuhan.

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Menurut Sugiyono (2013:13) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

pengambilan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi sebagai sampel, karena jumlahnya yang besar yaitu sebesar 441. Hal tersebut dapat dilihat tabel 3.2 berikut :

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan di ambil digunakan rumus Slovin Sugioyono (2016).

Rumus Slovin :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

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

$$n = \frac{441}{1 + 441 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{441}{1 + 441 \cdot (0,01)^2}$$

$$n = 81$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 orang karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PTPN IV Medan. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau tidak langsung yang berupa buku, catatan, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu: Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN IV Medan.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin (X1), motivasi (X2) dan budaya organisasi (X3). Serta untuk variabel terkaitnya yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjelasan tentang ruang lingkup penelitian berupa defenisi dan indikator pada penelitian sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan alatukur.

Adapun defenisi operasional dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Likert
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Sutrisno (2016:86)	Taat terhadap aturan waktu Taat terhadap peraturan perusahaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Taat terhadap peraturan lainnya Sutrisno (2016:18)	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah kebutuhanyang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Nitisemito (2014:73)	1. Fisiologis antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani. 2. Keamanan Keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. 3. Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan. 4. Penghargaan Harga diri, otonomi, dan prestasi 5. Aktualisasi Diri, Kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuai hati sesuai dengan bakat dan minatnya.	<i>likert</i>
Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu	1. Inovasi dan pengamalan resiko : kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko. 2. Perhatian ke hal yang rinci : kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu	<i>Likert</i>

	<p>dari organisasi-organisasi lain. Robbins (2015:249)</p>	<p>menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.</p> <p>3. Orientasi hasil : kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.</p> <p>4. Orientasi orang : kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.</p> <p>5. Orientasi tim : kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan</p> <p>6. Keagresifan : kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya dari pada bekerja sama.</p> <p>7. Kemantapan/stabilitas: kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.</p>	
<p>Kinerja Karyawan(Y)</p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, meningkatkan kinerja perorangan maka kemungkinan</p>	<p>1. Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.</p> <p>Kuantitas (jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.</p> <p>Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan</p>	<p><i>Likert</i></p>

	besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan sebab keduanya mempunyai hubungan yang erat. Kasmir (2016:182)	tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerja sama antar karyawan Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan antar pimpinan. Pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas Pekerjaannya	
--	--	--	--

Sumber : penulis 2021

“Penelitian menggunakan skala likert, yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Sugiyono(2010:93).

Tabel 2.5

Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (kuesioner)

Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden. Disini penulis memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden dimana jawaban

pada setiap pertanyaan atau pernyataan tersebut sudah disediakan, kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2014:194).

2. Dokumentasi

Terkait sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Untuk menguji data kuesioner tersebut dapat dilakukan dengan pengujian:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian (Sugiyono, 2018:267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana df (*degree of freedom*) = $n-k$ (n =jumlah sampel, k =konstruk/jumlah variabel) untuk signifikan 5%.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji

validitas setiap pertanyaan nilai R kritis (R hitung) lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2018:268). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang biasa, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach Appha $a > 0.60$ maka reliabel, tetapi jika nilai Cronbach Appha $a < 0,60$ maka tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi *statistic* yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary least square (OLS)*,

untuk menguji apakah persamaan dalam model regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametric-test (uji parametric) adalah data yang memiliki distribusi normal (Sarjono dan Winda Julianita, 2011:53).

Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot*. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng.

Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010). “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen).

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinieritas. Dan apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Menurut Sugiyono (2010). “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara *SRISED* DAN *ZPREZ*, dimana sumbu Y adalah sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:39) adalah :

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

3. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Data diolah secara statistic untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu SPSS for Windows

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

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

Dimana :

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai α = Konstanta

β = Koefisien regresi berganda (*Multiple Regression*) X_1

= Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X_3 = Variabel Bebas Budaya Organisasi

ϵ = *Error term (Kesalahan Penduga)*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2015) pengujian ini dimasukkan untuk mengetahui tingkat signifikan dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya.

Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan.

Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar 0,05 maka berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Apabila : $p > 0,05 = H_0$ ditolak atau H_a diterima

$P < 0,05 = H_0$ diterima atau H_a ditolak

b. Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono (2015), uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel dependen.

Apabila : $p > 0,05 = H_0$ ditolak atau H_a diterima

$P < 0,05 = H_0$ diterima atau H_a ditolak

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2018:109) menjelaskan, uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (adjusted R^2) digunakan presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Penelitian PT Perkebunan Nusantara IV Medan

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara bidang perkebunan yang berkedudukan di Medan, Provinsi Sumatera Utara. Pada umumnya perusahaan-perusahaan perkebunan di Sumatera Utara memiliki sejarah panjang sejak zaman Belanda. Pada awalnya keberadaan perkebunan ini merupakan milik maskapai Belanda yang dinasionalisasi pada tahun 1959, dan selanjutnya berdasarkan kebijakan Pemerintah telah mengalami beberapa kali perubahan organisasi sebelum akhirnya menjadi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pada tahun 1985 sesuai Undang-undang Nomor 86 Tahun 1958, perusahaan-perusahaan swasta asing (Belanda) seperti HVA dan RCMA dinasionalisasikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dan kemudian dilebur menjadi Perusahaan Milik Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun Selanjutnya pada tahun 1967 Pemerintah melakukan pengelompokan menjadi Perusahaan Terbatas Persero, dengan nama resmi PT Perkebunan I s.d. IX (Persero).. Pada tahun 1994 PTP VI, VII, dan VIII digabung dalam kelompok PTP. Sumut-III, kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 9.

Tahun 1996 semua PTP yang ada di Indonesia dikelompokkan kembali melalui penggabungan dan pemisahan proyek-proyek yang melahirkan PT Perkebunan Nusantara (PTPN-I s.d. PTPN-XIV). Terhitung sejak 11 Maret 1996, gabungan PTP VI, VII, dan VIII diberi nama PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), yang kini berkantor Pusat di Jalan Letjend Soeprapto Nomor 2 Medan.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Visi Menjadi pusat keunggulan pengelolaan perusahaan agroindustri kelapa sawit dengan tata kelola perusahaan yang baik serta berwawasan lingkungan.

2) Misi

- a. Menjamin keberlanjutan usaha yang kompetitif.
- b. Meningkatkan daya saing produk secara berkesinambungan dengan sistem, cara dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- c. Meningkatkan laba secara berkesinambungan.
- d. Mengelola usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan yang mempedomani etika bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik.
- e. Meningkatkan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

- f. Melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah pusat/ daerah.

c. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang diterapkan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) yaitu memberi, membimbing dan mendorong perilaku seluruh karyawan perusahaan agar dalam melaksanakan tugas selalu:

- 1) Berpikir positif untuk dapat menangkap setiap peluang.
- 2) Proaktif dalam menghasilkan inovasi dan prestasi.
- 3) Kerjasama tim untuk membangun kekuatan.
- 4) Menempatkan kepentingan perusahaan sebagai pertimbangan utama bagi setiap keputusan yang diambil oleh setiap jajaran perusahaan.
- 5) Menempatkan peningkatan kesejahteraan karyawan sebagaibagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian sasaran perusahaan.

d. Strategi Perusahaan

Corporate value adalah nilai – nilai yang dianut oleh suatu perusahaan serta yang mengakar dan menjadi patokan yang dipegang oleh seluruh pekerja untuk menjalankan aktivitasnya internalisasi diri.

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) memiliki *Corporate value* yang terdiri dari 5 (lima) nilai,yaitu :

- a) P : *Profitability* (mengutamakan profit)
- b) R : *Responsibility* (bertanggung jawab terhadap stakeholder)
- c) I : *Integrity* (integritas)
- d) M : *Market ahead* (selalu terdepan)

e) A : *Accountability* (terpercaya)

Adapun strategi yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sebagai berikut:

1) Strategi *Corporate*

Strategi utama yang ditempuh untuk mencapai sasaran perusahaan adalah Strategi *Corporate* Strategi Kombinasi, yaitu penggabungan antara Strategi Stabilitas, Pertumbuhan (Ekspansi) dan penciutan yang dilaksanakan secara simultan. Berikut adalah strategi-strategi yang diterapkan:

2) Strategi Pertumbuhan (Ekspansi) adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang dengan pengembangan (perluasan) areal kelapa sawit (strategi pertumbuhan konsentrasi horizontal) dan pengembangan industri hilir (strategi pertumbuhan konsentrasi vertikal).

3) Strategi Stabilitas adalah untuk meningkatkan kemampuan dari jenis usaha dan areal yang ada yaitu kelapa sawit.

4) Strategi penciutan adalah untuk mengurangi resiko dari usaha perkebunan teh dengan mengurangi areal tanaman yang ada.

5) Strategi Bisnis

Strategi Kepemimpinan Biaya (*Overall Cost Leadership*), dengan memberikan perhatian pada aspek skala usaha (ekonomi), biaya input, teknologi produksi, pemanfaatan kapasitas, dan efektifitas organisasi serta manajemen. Fokus kepada *Core* Bisnis dan melakukan diferensiasi pada produk industri hilir teh.

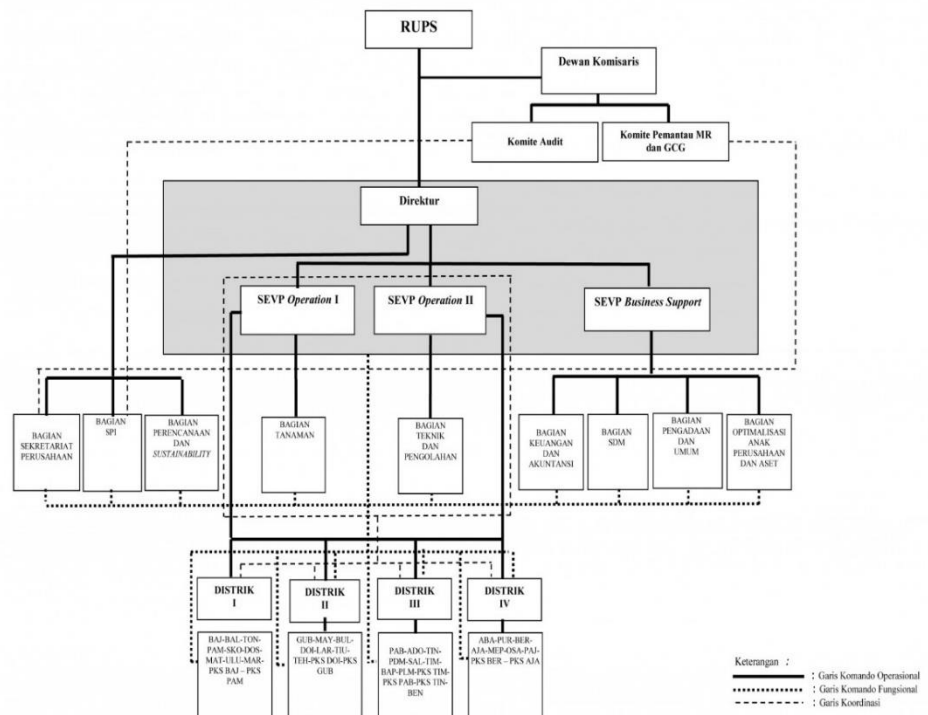
6) Strategi Operasional

Strategi-strategi yang diterapkan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan nilai perusahaan dengan perluasan areal dan pengembangan industri hilir.
- b. Menerapkan SOP (*Standard Operations Procedure*) pemeliharaan, panen, pengolahan, dan perawatan pabrik secara konsisten.
- c. Mengadakan peremajaan / replanting tanam secara teratur setiap tahun.
- d. Mengurangi/ meniadakan kerugian dari usaha perkebunan teh.
- e. Mengintensifkan lahan produktif.
- f. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi melalui penerapan praktek-praktek bisnis terbaik mencakup baku teknis, manajemen dan sistem kerja.
- g. Meningkatkan kemampulabaan dengan efisiensi di segala bidang.
- h. Membangun dan mengembangkan sistem penilaian kinerja, sistem penghargaan, pengembangan karir dan renumerasi yang objektif, rasional, adil, serta mendorong motivasi.
- i. Meningkatkan kesadaran biaya (*cost consciousness*) semua personil perusahaan.
- j. Melaksanakan proses bisnis dengan berdasar pada prinsi-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

- k. Mengembangkan inovasi penciptaan jenis produk-produk baru untuk lebih diterima pasar.
- l. Membangun Sistem Informasi Manajemen yang integratif dan berbasis komputer.

2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 81 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang

diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	35	43.2	43.2	43.2
Perempuan	46	56.8	56.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa yang menjadi responden di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (43,2%), dan perempuan sebanyak 46 orang (56,8%). Dari data jenis kelamin yang ada di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	18	22.2	22.2	22.2
31-40 Tahun	23	28.4	28.4	50.6
41-50 Tahun	40	49.4	49.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa yang menjadi responden di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah karyawan yang memiliki usia 21-30 Tahun sebanyak 18 orang (22,2%), 31-40 Tahun sebanyak 23 orang (28,4%), dan 41-50 Tahun sebanyak 40 orang (49,4%). Dari data di atas menunjukkan bahwa usia responden di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) 41 sampai 50 Tahun.

c. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3**Masa Kerja**

Tabel 4.3
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	60	74.1	74.1	74.1
6-10 Tahun	15	18.5	18.5	92.6
11-20 Tahun	6	7.4	7.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

b

er: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa bahwa yang menjadi responden di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah karyawan yang memiliki masa kerja 1 sampai 5 Tahun yaitu sebanyak 60 responden atau (74,1%), 6 sampai 15 Tahun sebanyak 15 responden atau (18,5%), dan 11 samapi 20 Tahun sebanyak 6 orang (7,4%).

d. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	7	8.6	8.6	8.6
D3	8	9.9	9.9	18.5
S1	61	75.3	75.3	93.8
S2	5	6.2	6.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa bahwa yang menjadi responden di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah karyawan yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 7 orang (8,6%), D3 sebanyak 8 orang (9,9%), S1 sebanyak 61 orang (75,3%), dan S2 sebanyak 5 orang (6,2%). Dari data di atas menunjukkan bahwa pendidikan responden yang berada di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan memiliki pendidikan S1 sebanyak 61 responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi dan 1 (satu) variabel terikat Kinerja Karyawan. Dan menjawab permasalahan penelitian kiranya uraikan

karakteristik data sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat.

Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 81 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang dapat dilapangkan, jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada Tabel berikut:

a. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja		Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	3.7	-	-
Kurang Setuju	7	8.6	8	9.9
Setuju	52	64.2	55	67.9
Sangat Setuju	19	23.5	18	22.2
Total	81	100.0	81	100.0
<i>Mean</i>	4.0741		4.1235	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja 52 responden (64,2%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0741. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju selalu hadir tepat waktu saat bekerja.
- b) Untuk item saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan 55 responden (67,9%) yang menyatakan setuju

dengan nilai rata-rata 4,1235. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.6

Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu berpakaian sopan dalam bekerja		Saya setuju dengan peraturan perusahaan dalam bertingkah laku yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	2.5	2	2.5
Kurang Setuju	8	9.9	9	11.1
Setuju	49	60.5	50	61.7
Sangat Setuju	22	27.2	20	24.7
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.1235		4.0864	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya selalu berpakaian sopan dalam bekerja 49 responden (60,5%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1235. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika selalu berpakaian sopan dalam bekerja.
- b) Untuk item saya setuju dengan peraturan perusahaan dalam bertingkah laku yang baik 50 responden (61,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0864. Jawaban ini menunjukkan bahwa kraywan setuju dengan peraturan perusahaan dalam bertingkah laku yang baik.

Tabel 4.7

Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (X_{1.3})

Jawaban	Item Pertanyaan
---------	-----------------

Responden	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan saya		Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik sesuai aturan perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.2	1	1.2
Kurang Setuju	8	9.9	7	8.6
Setuju	54	66.7	58	71.6
Sangat Setuju	18	22.2	15	18.5
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.0988		4.0741	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan saya 54 responden (66,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0988. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika selalu mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan saya.
- b) Untuk item saya setuju dengan peraturan perusahaan dalam bertingkah laku yang baik 58 responden (71,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0741. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan peraturan perusahaan dalam bertingkah laku yang baik.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan		Saya merasa bahwa kedisiplinan kinerja akan tercipta apabila perilaku/hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.2	-	-

Kurang Setuju	5	6.2	5	6.2
Setuju	58	71.6	62	76.5
Sangat Setuju	17	21.0	14	17.3
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.1235		4.1111	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item yang menyatakan saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan 58 responden (71,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1235. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.
- b) Untuk item yang menyatakan saya merasa bahwa kedisiplinan kinerja akan tercipta apabila perilaku/hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik 62 responden (76,5%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1111. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju merasa bahwa kedisiplinan kinerja akan tercipta apabila perilaku/hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.

b. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya setuju dalam mengambil resiko untuk mendorong inovatif		Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya dihari tua.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	4.9	-	-
Kurang Setuju	8	9.9	6	7.4
Setuju	46	56.8	54	66.7
Sangat Setuju	23	28.4	21	25.9

Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.0864		4.1852	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya merasa senang dalam bekerja karena dapat memenuhi kebutuhan saya 46 responden (56,8%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0864. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasa senang dalam bekerja karena dapat memenuhi kebutuhan saya.
- b) Untuk item bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya dihari tua 54 responden (66,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1852. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya dihari tua.
- c)

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa aman karena tersedianya perlindungan dari perusahaan		Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-		
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	5	6.2	8	9.9
Setuju	59	72.8	53	65.4
Sangat Setuju	17	21.0	20	24.7
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.1481		4.1481	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya merasa aman karena tersedianya perlindungan dari

perusahaan 59 responden (72,8%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1481. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika merasa aman karena tersedianya perlindungan dari perusahaan.

- b) Untuk item dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan 53 responden (65,4%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1481. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada karyawan lainnya		Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	2.5	1	1.2
Kurang Setuju	15	18.5	7	8.6
Setuju	43	53.1	51	63.0
Sangat Setuju	21	25.9	22	27.2
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.0247		4.1605	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada karyawan lainnya 43 responden (53,1%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0247. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju selalu memberikan dukungan dan semangat kepada karyawan lainnya.

- b) Untuk item atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan 51 responden (63,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1605. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas tanggung jawab saya.		Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.2	-	-
Kurang Setuju	4	4.9	4	4.9
Setuju	58	71.6	60	74.1
Sangat Setuju	18	22.2	17	21.0
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.1481		4.1605	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas tanggung jawab saya 58 responden (71,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1481. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas tanggung jawab saya.
- b) Untuk item saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan 60 responden (74,1%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1605. Jawaban ini menunjukkan bahwa

karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

c. Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Budaya Organisasi (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya setuju dalam mengambil resiko untuk mendorong inovatif.		Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	8	9.9	6	7.4
Setuju	54	66.7	54	66.7
Sangat Setuju	19	23.5	21	25.9
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.1358		4.1852	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya setuju dalam mengambil resiko untuk mendorong inovatif 54 responden (66,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1358. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dalam mengambil resiko untuk mendorong inovatif
- b) Untuk item saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya 54 responden (66,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1852. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Budaya Organisasi (X_{3.2})

Jawaban	Item Pertanyaan
---------	-----------------

Responden	Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan		Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja untuk hasil yang lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.2	1	1.2
Kurang Setuju	7	8.6	4	4.9
Setuju	52	64.2	55	67.9
Sangat Setuju	21	25.9	21	25.9
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.1481		4.1852	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan 52 responden (64,2%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1481. Jawaban ini menunjukkan bahwa organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan.
- b) Untuk item saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja untuk hasil yang lebih baik 55 responden (67,9%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1852. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan sudah berusaha meningkatkan keefektifan kerja untuk hasil yang lebih baik.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Budaya Organisasi (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang baik bagi perusahaan

	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	2.5	2	2.5
Kurang Setuju	10	12.3	10	12.3
Setuju	43	53.1	47	58.0
Sangat Setuju	26	32.1	22	27.2
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.1481		4.0988	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh 43 responden (53,1%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1481. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan sudah berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
- b) Untuk item saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang baik bagi perusahaan 47 responden (58,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0988. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang baik bagi perusahaan.
- c)

Tabel 4.16

Penilaian Responden Terhadap Indikator Budaya Organisasi (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan		Saya merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.2	1	1.2
Kurang Setuju	7	8.6	4	4.9

Setuju	54	66.7	58	71.6
Sangat Setuju	19	23.5	18	22.2
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4.1235		4.1481	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan 54 responden (66,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1235. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju sudah melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- b) Untuk item saya merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja 58 responden (71,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1481. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Karyawan
(Y1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang baik dan efisien		Saya melakukan pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-

Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	8	9.9	6	7.4
Setuju	55	67.9	55	67.9
Sangat Setuju	18	22.2	20	24.7
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4,1235		4,1728	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang baik dan efisien 55 responden (67,9%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1235. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju mampu menyelesaikan pekerjaan yang baik dan efisien.
- b) Untuk item saya melakukan pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan yang ada 55 responden (67,9%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1728. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan yang ada.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Karyawan (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan		Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.2	1	1.2

Kurang Setuju	7	8.6	4	4.9
Setuju	54	66.7	61	75.3
Sangat Setuju	19	23.5	15	18.5
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4,1235		4,1111	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang baik dan efisien 54 responden (66,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1235. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang baik dan efisien.
- b) Untuk item saya melakukan pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan yang ada 61 responden (75,3%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1111. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan yang ada.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Karyawan (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu		Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	2.5	2	2.5
Kurang Setuju	10	12.3	10	12.3
Setuju	43	53.1	47	58.0
Sangat Setuju	26	32.1	22	27.2
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4,1481		4,0988	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu 43 responden (53,1%) yang menyatakan setuju

dengan nilai rata-rata 4,1481. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

- b) Untuk item saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja 47 responden (58,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0988. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.

Tabel 4.20

Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Karyawan (Y1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu menjalin hubungan yang baik antar karyawan dengan pimpinan		Saya setuju seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.2	1	1.2
Ragu-Ragu	7	8.6	4	4.9
Setuju	54	66.7	61	75.3
Sangat Setuju	19	23.5	15	18.5
Total	81	100.0	81	100.0
Mean	4,1238		4,1111	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

- a) Untuk item saya selalu menjalin hubungan yang baik antar karyawan dengan pimpinan 54 responden (66,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1238. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menjalin hubungan yang baik antar karyawan dengan pimpinan.
- b) Untuk item saya setuju seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai 61 responden (75,3%) yang

menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1111. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian (Sugiyono, 2018:267).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.21

Uji Validitas

No.	Variabel Penelitian	Item Kuisiner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Disiplin Kerja (X1)	P1	.662	.030	Valid
		P2	.654		Valid
		P3	.687		Valid
		P4	.711		Valid
		P5	.546		Valid
		P6	.485		Valid
		P7	.606		Valid
		P8	.648		Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	P1	.561	.030	Valid
		P2	.645		Valid
		P3	.558		Valid
		P4	.614		Valid
		P5	.419		Valid
		P6	.434		Valid

		P7	.451		Valid
		P8	.579		Valid
3	Budaya Organisasi (X3)	P1	.588	.030	Valid
		P2	.576		Valid
		P3	.652		Valid
		P4	.647		Valid
		P5	.634		Valid
		P6	.541		Valid
		P7	.659		Valid
		P8	.644		Valid
4	Kinerja (Y)	P1	.547	.030	Valid
		P2	.629		Valid
		P3	.664		Valid
		P4	.686		Valid
		P5	.468		Valid
		P6	.463		Valid
		P7	.563		Valid
		P8	.629		Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n= 81$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2018:268). Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan

angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliable 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 Statistic* yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.22
Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
1	Disiplin Kerja (X1)	.868	8
2	Motivasi Kerja (X2)	.807	8
3	Budaya Organisasi (X3)	.872	8
4	Kinerja Karyawan (Y)	.840	8

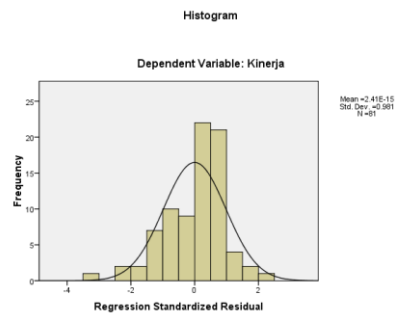
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, hasil *outpus* SPSS diketahui nilai *Cronchbach's Alpha* seluruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2015) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

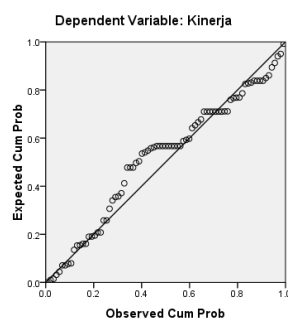


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

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 memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelnacaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji Kolmogorov-Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym sih (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0,05$) maka data residualnya berdistribusi normal.

Tabel 4.23

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96798762
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.073
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.294

Asymp. Sig. (2-tailed)	.070
------------------------	------

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Pada tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut .besar nilai signifikasi kolmogrov Smirnov sebesar 1,294 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara tidak normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 $0,070 < 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara tidak normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2010). “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen).

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.24

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.353	1.257		1.077	.285		
Disiplin Kerja	-.078	.063	-.091	-1.230	.223	.249	4.012
Motivasi Kerja	.809	.056	.853	14.459	.000	.390	2.566
Budaya Organisasi	.222	.048	.260	4.669	.000	.437	2.287

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

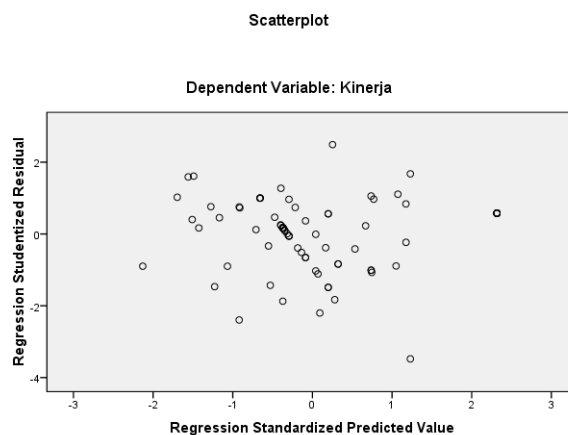
Pada Tabel 4.23 di atas, dapat di jelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,249 dan VIF = 4,012
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,390 dan nilai VIF = 2,566
3. Variabel Budaya Organisasi (X3) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,437 dan nilai VIF = 2,287

Berdasarkan hasil pengelolaan di atas maka dapat di simpulkan bahwa uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26.0*. Apabila nilai *Tolerance Value* > 0,1 atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2010). “Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak seimbangan *Variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas”.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

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. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.25
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.353	1.257		1.077	.285		
Disiplin Kerja	-.078	.063	-.091	-1.230	.223	.249	4.012
Motivasi Kerja	.809	.056	.853	14.459	.000	.390	2.566
Budaya Organisasi	.222	.048	.260	4.669	.000	.437	2.287

a. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, di peroleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,353 - 0,078 X_1 + 0,809 X_2 + 0,222 X_3 + e$$

Interprestasi dari regresi linier berganda adalah :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,353
- b. Jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 (satu), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0.078 atau 78%.
- c. Jika terjadi peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 (satu), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,809 atau 80,9%.
- d. Jika terjadi peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 (satu), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,222 atau 22,2%.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji t dilakukan untuk menguji apakah parameter yang digunakan untuk memprediksi model regresi linear berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Di katakan tepat adalah ketika parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam menggunakan variabel terikat.

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. Variabel di sini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Tabel 4.26

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.353	1.257		1.077	.285		
Disiplin Kerja	-.078	.063	-.091	-1.230	.223	.249	4.012
Motivasi Kerja	.809	.056	.853	14.459	.000	.390	2.566
Budaya Organisasi	.222	.048	.260	4.669	.000	.437	2.287

a. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, dapat di jelaskan persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} -1,230 < t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,223 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 14,459 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 4,669 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,014 > 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017) Pengujian simultan akan di uji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang di gunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa di sebut *Analysis of Varian* (ANOVA). Pengujian ini dapat di rumuskan signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$F_h \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Uji simultan di lakukan untuk mengetahui Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini di sajikan uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.27
Uji Simultan (F)
ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	643.040	3	214.347	220.180	.000 ^a
Residual	74.960	77	.974		
Total	718.000	80			

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

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.26 di atas, maka diperoleh nilai kofisien pada $F_{hitung} = 220,180$ sedangkan F_{tabel} sebesar = 2,72 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel} 220,180 > 2,72$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

c. Uji Determinasi

Sugiyono (2018:109) menjelaskan, uji determinasi di gunakan untuk

melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Uji determinasi di lakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasanya Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi) untuk menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berikut hasil uji determinasi :

Tabel 4.28

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.892	.98666

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

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, di lihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,892 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89,2 % Kinerja Karyawan dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi. sedangkan 100% - 89,2% = 10,8% di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja menunjukkan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap (nilai koefisien $t_{hitung} -1,230 < t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,223 > 0,05$) maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Menurut Dharmawan (2011:9) semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

2) Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} 14,459 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,000 < 0,05$). maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Budaya Organisasi menunjukkan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan nilai koefisien t_{hitung} $4,669 > t_{tabel}$ $1,664$ dan signifikan $0,000 > 0,05$. maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Menurut Rahman (2013) dan Juliningrum (2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah karena adanya kesamaan persepsi. Persepsi ini didasarkan pada dugaan bahwa cara beradaptasi dan menyesuaikan diri individu dengan lingkungan kerjanya akan lebih baik bila nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi sesuai harapan setiap individu. Budaya selalu merupakan suatu perwujudan bersama, karena budaya setidaknya dirasakan sebagian orang yang hidup atau tinggal pada lingkungan sosial yang sama.

2) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 315,800$ sedangkan F_{tabel} sebesar $= 2,72$ yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $220,180 < 2,72$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang maksimal dapat tercapai jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja melalui orang lain. Budaya organisasi merupakan proses, nilai atau norma yang berlaku dan dipatuhi oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tanpa disadari semua organisasi mempunyai budaya, baik budaya tertulis maupun budaya yang tidak tertulis, tetapi sudah biasa diterapkan dalam suatu organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Telah diketahui jika variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Berdasarkan nilai Disiplin Kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap (nilai koefisien $t_{hitung} -1,230 < t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,223 > 0,05$). maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.

Besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $-0,078$, maka berarti setiap ada Disiplin Kerja (X_1), maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar $-0,078$ (satuan).

- 2) Telah diketahui jika variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap (nilai koefisien $t_{hitung} 14,459 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,000 < 0,05$). maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,809, maka berarti setiap ada Motivasi Kerja (X_2), maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,809 (satuan).

- 3) Telah diketahui jika variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap (nilai koefisien t_{hitung} 4,699 > t_{tabel} 1,664 dan signifikan 0,000 > 0,05). maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,222, maka berarti setiap ada Budaya Organisasi (X_3), maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,222 (satuan).

- 4) Telah diketahui jika Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (F_{hitung} > F_{tabel} 220,180 > 2,72 pada signifikan 0,000 < 0,05).

B. Saran

Adapun saran – saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan agar meningkatkan disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.
- 2) Disarankan kepada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan agar selalu memotivasi agar tercapainya keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
- 3) Disarankan kepada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah karena adanya kesamaan persepsi. Budaya selalu merupakan suatu perwujudan bersama, karena budaya setidaknya-tidaknya dirasakan sebagian orang yang hidup atau tinggal pada lingkungan sosial yang sama.
- 4) Disarankan kepada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan meningkat kinerja karyawan dengan disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Kinerja yang maksimal dapat tercapai jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Budaya organisasi merupakan proses, nilai atau norma yang berlaku dan dipatuhi oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain sebelum diteliti agar menjadi variasi dalam penelitian dan sebagai

masuk baru bagi perusahaan yang diteliti terutama pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.(2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.BandSung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2016. *Concept dan Indicator Human Resources Management for. Management Research*. Yogyakarta : Deepublish
- Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. 2010. Jakarta:Erlangga.
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PenerbitPT Bumi Aksara.
- Hasibuan, O.S. Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung : Alfabeta
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.
- Jufrizen, (2018). “ Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensansi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Confrences Management And Bussines* (NCMAB ISSN: 2621 –1572).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Persada: PT. Rajagrafindo.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A.A, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kencana. Saputra, Ade Anugrah. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap*
- Nawawi, Ismail Uha (2013). *Budaya organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen, Edidi Kesepuluh*. Alih
- Pramono, C., Suciana, F., & Kurniawan, D. (2021). Hubungan Sistem Pembelajaran Online Dengan Tingkat Kecemasan Pada Mahasiswa Prodi Ilmu Keperawatan Di Stikes Muhammadiyah Klaten. *Motorik Jurnal Ilmu Kesehatan*, 16(2), 84-89.
- Persada.Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan Dari Teorike Pratik*. Depok, PT Rajagrafindo Persada. Baedhowi.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. RefikaAditman.
- Siagian, Sonda p, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Keduapuluh Tiga). Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, H.B, (2015). *Pengantar Manajemen*. Cetakan kesebelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. *Jurnal JIBEKA* 9,(1) 44 – 53
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: *Kinerja Karyawan bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama Pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok)*.
- Sinambela, Lilan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Ysssogyakarta Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CetakanPertama, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian*. Cetakan ke-20, Bandung: Alfabeta. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: rajawali Pers.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Yoesana, Umy (2013). “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara”. *eJurnal Pemerintahan Integratif*. 1(1): 13-27. ISSN 0000-0000