



**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT PLN (PERSERO) UIP II MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**INTAN SURYANI**

1415310340

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : INTAN SURYANI  
**NPM** : 1415310340  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UIP II  
MEDAN

MEDAN, JUNI 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

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



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

**PEMBIMBING I**

**Drs. MANUNTUN PAKPAHAN, MM**

**PEMBIMBING II**

**SURYA ASIH, S.E., M.Si**



**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** : INTAN SURYANI  
**NPM** : 1415310340  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PESERO) UIP II MEDAN

MEDAN, JULI 2019

**KETUA**



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**ANGGOTA II**

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

**ANGGOTA I**

(Drs. MANUNTUN PAKPAHAN, MM)

**ANGGOTA III**

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

**ANGGOTA IV**

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Suryani  
NPM : 1415310340  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/ MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS BUDAYA ORGANISASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PLN (PERSERO) UIP II  
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, Juni 2019



Intan Suryani

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intan Suryani  
Tempat/tanggal lahir : Medan, 16 Mei 1996  
NPM : 1415310340  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Marendal pasar VII Gang Buntu, Kel. Harjosari II  
Kec. Medan Amplas Kota 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, Juni 2019

Yang membuat pernyataan



Intan Suryani

Dinyatakan tidak ada sangkut

dan peminjaman pustaka

08 AUG 2019

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PARAHIBIDIPAB

INDONESIA

PT. PERPUSTAKAAN

UNPAB

Medan

FM-BPAA-2012-041

Medan, 07 Agustus 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Telah Diperiksa oleh LPMU  
dengan Plagiarisme... 55%  
Medan 14 AGUSTUS 2019  
AN. K. LPMU  
HUSNI M. A. TONGA, S.A., M.Sc.

Hal : Permohonan Meja Hijau

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :  
Nama : INTAN SURYANI  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 16 Mei 1996  
Nama Orang Tua : ERWIN A. R  
N. P. M : 1415310340  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081225174443  
Alamat : Jl Marendal I Psr VII

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP II Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000	650.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<del>2,000,000</del>	<b>2.250.000</b>
<b>UK. T 50%</b>	<b>Rp.</b>	<b>2.750.000</b>	

Rp. 5.000.000 +  
df 14/08-19  
Ukuran Toga : S

Diketahui/Disetujui oleh :  
Intan Surya Nita, S.H., M.Hum.  
Fakultas SOSIAL SAINS  
INDONESIA  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Hormat saya  
Intan Suryani  
1415310340

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

Telah di terima  
berkas persyaratan  
dapat di proses  
Medan, 14-08-2019  
Ka. BPAA  
an. Atulif

# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

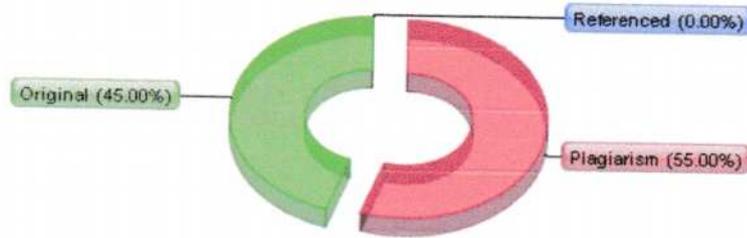
Analyzed document: 09/08/2019 15:37:40

## INTAN SURYANI\_1415310340\_MANAJEMEN.doc"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

### Top sources of plagiarism:

Rank	Words	Source URL
1.82	9408	<a href="http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/122462-S%205279-Faktor-faktor%20yang-Lampiran.pdf">http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/122462-S%205279-Faktor-faktor%20yang-Lampiran.pdf</a>
1.80	10736	<a href="http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/63339/Appendix.pdf?sequence=1&amp;i...">http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/63339/Appendix.pdf?sequence=1&amp;i...</a>
1.75	8700	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3192/1/SKRIPSI.pdf">http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3192/1/SKRIPSI.pdf</a>

Show other Sources:]

### Processed resources details:

277 - Ok / 64 - Failed

Show other Sources:]

### Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
WIKI Detected!	GoogleBooks Detected!	[not detected]	[not detected]

### Excluded Urls:



# FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

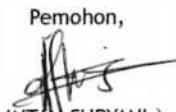
Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INTAN SURYANI  
Tempat, Tanggal Lahir : Medan / 16 Mei 1996  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310340  
Bidang Studi : Manajemen  
Spesialisasi : Manajemen SDM  
Nilai Kredit yang telah dicapai : 128 SKS, IPK 3.45  
Menganjukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

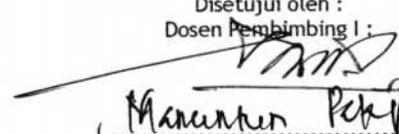
Judul Skripsi	Persetujuan
ANALISIS KEMATANGAN EMOSI DAN INTELEGENSI TERHADAP PELAYANAN JASA PADA PT. PLN (PERSERO) UIP II MEDAN	<input type="checkbox"/>
ANALISIS KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN PADA PT. PLN (PERSERO) UIP II MEDAN	<input type="checkbox"/>
ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UIP II MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>

Disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

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

Medan, 18 Desember 2017  
 Pemohon,  
  
 ( INTAN SURYANI )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Drs. Anwar Sanusi, M.Si. )

Tanggal : 22 Des' 2017  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Manurten Pektapehan )

Tanggal : 17-12-2017  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : 22/12-2017  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Suryadi, S.Pd., M.Pd. )

Dokumen: FM-LPPM-08-01      Revisi: 02      Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Drs. Manuntun Pakpahan, MM  
 Dosen Pembimbing II : Surya Asih, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : INTAN SURYANI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310340  
 Bidang Pendidikan : S-1 (Strata 1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Budaya organisasi & Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLM (Persero) UIP II Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/2019	Gambaran ringkas Perusahaan. Visi & Misi Struktur Organisasi	<i>St</i>	Pada tahun sejarah ringkasnya.
3/2019	Karakteristik Responder dan Data Uji Kualitas Data	<i>St</i>	Perbaiki analisisnya.
4/2019	Uji Asumsi Klasik. Uji Regresi Berganda	<i>St</i>	Revisi lagi tentang Asumsi (ketentuannya)
5/2019	Uji Hipotesis - Uji F & t - Determinasi	<i>St</i>	Perbaiki Interpretasi.
6/2019	Pembahasan Hasil Penelitian Simpulan & saran	<i>St</i>	Revisi Pembahasan dan simpulan
7/2019	Acc Skripsi	<i>St</i>	ok!

Medan, 04 Februari 2019

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan,



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Drs. Manuhun Pakpahan, MM  
 Dosen Pembimbing II : Surya Asih, SE, M.Si  
 Nama Mahasiswa : INTAN SURYANI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310340  
 Bidang Pendidikan : S-1 (Strata 1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Budaya Organisasi & lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN (Persero) UIP Di Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
07-2019	- Sistematika penulisan - Daftar isi, Perbaiki - Daftar pustaka, Perbaiki - kata pengantar, Perbaiki - Abstrak, Perbaiki		
7-2019	Daftar Pustaka, Perbaiki		
2019	Acc. Sidang Meja Hijau		

Medan, 04 Februari 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Drs. Manuntun Pakpahan, MM.  
 Dosen Pembimbing II : Surya Asih SE., Msi.  
 Nama Mahasiswa : INTAN SURYANI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310340  
 Bidang Pendidikan : SI (Strata I)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP II Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
3/7 2018	• Latar Belakang Masalah & Identifikasi serta Rumusan Masalah • Tujuan & Keaslian Penelitian.		Revisi sesuai arahan.
11/7 2018	• landasan Teori • Kerangka Konseptual • Hipotesis		Perbaikan sesuai arahan.
18 2018	• Pendekatan Penelitian • Definisi Opr. variabel • Populasi & sampel.		- sda -
18 2018	• Ketentuan $\pm$ pengujian • Kuesioner / Angket		Buat sesuai ketentuan!
18 2018	• Ace Proposal.		ok!

Medan, 23 Juli 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



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



## FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Dosen Pembimbing I : Drs. Manuntun Pakpahan, MM  
Dosen Pembimbing II : Surya Asih SE., Msi  
Nama Mahasiswa : INTAN SURYANI  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310340  
Jurang Pendidikan : SI (Strata)  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP II Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
- 2018	✓ Kata Pengantar, Perbaiki, Daftar Isi ✓ Daftar Pustaka, Perbaiki ✓ Kutipan harus jelas, dan sumbernya harus dimasukkan dalam Daftar Pustaka. ✓ Patuhi Pedoman Penulisan Karya Ilmiah / Sistematika Penulisan		
- 2018	✓ Acc. Seminar Proposal		

Medan, 31 Agustus 2018

Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,



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



FAKULTAS SOSIAL SAINS

KARTU KEMAJUAN MAHASISWA  
(KKM)

Nama : INTAN SURYANI  
NIM : 1415310340

Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Kode MK	Mata Kuliah	W/P	SMT	SKS	NH	NA	K x N
531010101	Pendidikan Agama	W	1	3	B	3	9
531010102	Metafisika I	W	1	2	A	4	8
531010103	Bahasa Inggris Bisnis - I	W	1	2	B	3	6
531010104	Pendidikan Kewarganegaraan	W	1	2	B	3	6
531010110	Pengantar Ekonomi Mikro	W	1	3	B	3	9
531010111	Pengantar Bisnis	W	1	3	A	4	12
531010112	Pengantar Akuntansi Bisnis - I	W	1	2	B	3	6
531010113	Matematika Ekonomi dan Bisnis	W	1	3	B	3	9
531010206	Metafisika - II	W	2	2	A	4	8
531010207	Pendidikan Pancasila	W	2	2	B	3	6
531010214	Pengantar Ekonomi Makro	W	2	3	B	3	9
531010215	Pengantar Akuntansi Bisnis II	W	2	2	A	4	8
531010216	Pengantar Manajemen	W	2	3	A	4	12
531010217	Statistik Ekonomi dan Bisnis - I	W	2	2	C	2	4
531010218	Metode Kuantitatif	W	2	3	A	4	12
531015205	Bahasa Inggris Bisnis - II	W	2	2	A	4	8
531010308	Bahasa Indonesia/ Penulisan Ilmiah	W	3	3	A	4	12
531010319	Manajemen Pemasaran	W	3	3	B	3	9
531010320	Statistik Ekonomi dan Bisnis - II	W	3	2	B	3	6
531010325	Akuntansi Biaya	W	3	3	A	4	12
531010326	Manajemen Keuangan - I	W	3	3	B	3	9
531010327	Manajemen Operasional - I	W	3	2	A	4	8
531010328	Manajemen Pengendalian Usaha	W	3	3	B	3	9
531010343	Prilaku Organisasi	W	3	3	B	3	9
531010421	Operation Research	W	4	3	B	3	9
531010429	Manajemen SDM - I	W	4	3	A	4	12
531010430	Wirausaha Koperasi	W	4	3	A	4	12
531010431	Akuntansi Manajemen	W	4	3	B	3	9
531010432	Manajemen Risiko	W	4	3	B	3	9
531010444	Manajemen Operasional - II	W	4	2	A	4	8
531010445	Manajemen Keuangan - II	W	4	3	B	3	9
531010522	Sistem Informasi Manajemen Bisnis	W	5	3	A	4	12
531010533	Manajemen SDM - II	W	5	3	A	4	12
531010534	Studi Kelayakan Bisnis	W	5	3	B	3	9
531010535	Ekonomi Manajerial	W	5	3	A	4	12
531010536	Manajemen Strategi	W	5	3	A	4	12
531010537	Ekonomi Bisnis Internasional	W	5	3	B	3	9
531010538	Perpajakan	W	5	3	B	3	9
531010623	Metode Penelitian Bisnis	W	6	3	B	3	9
531010624	Aspek Hukum Dalam Bisnis	W	6	3	A	4	12

Kode MK	Mata Kuliah	W/P	SMT	SKS	NH	NA	K x N
531010639	Kewirausahaan	W	6	3	A	4	12
531010640	Total Quality Manajemen	W	6	3	A	4	12
531010641	Teori Pengambilan Keputusan	W	6	3	B	3	9
531010642	Business Plan/Budgetting	W	6	3	B	3	9
531014646	Seminar Manajemen SDM	W	6	3	B	3	9
531010709	Metafisika III	W	7	2	A	4	8
531010747	Magang	W	7	4	A	4	16
531014763	Manajemen Konflik	P	7	3	A	4	12
531014764	Training and Development	P	7	3			
531014765	Leadership	W	7	3	A	4	12
531014766	Manajemen Kinerja	W	7	3	B	3	9
531014767	Teori dan Design Organisasi	W	7	3	A	4	12
531010889	Comprehensive	W	8	2			
531010890	Skripsi	W	8	4			
Jumlah SKS Terambil					141		490
IP Kumulatif					3.48		

Dekan,



ngan :

- = Wajib/Pilihan
- = Nilai Huruf
- = Nilai Angka



UNIT INDUK PEMBANGUNAN  
SUMATERA BAGIAN UTARA

PLN

Jalan Dr. Cipto No. 12 Medan - 20152  
Telepon : (061) 4144151, 4144152  
Kotak Pos : 2638/MDN

Facsimile : (061) 4144153  
E-mail : sekrt.gm@pikitringsuar.co.id

nomor : 0353 /SDM.00/UIP SUMBAGUT/2018  
Nomor Sdr. No. : 2672/17/FSSM/2018  
Aspek : -  
Jenis : Biasa  
Materi : Permohonan Riset

22 November 2018

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Sosial Sains  
Universitas Panca Budi  
Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4.5,  
Medan – Sumatera Utara

Sehubungan dengan Surat Saudara No. 2672/17/FSSM/2018 tanggal 16 Oktober 2018 perihal Permohonan *Research*, dengan ini diberitahukan bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara tidak keberatan menerima Mahasiswa Saudara yang namanya tersebut di bawah ini :

No.	Nama	NIM	Program Studi	Judul
1	Intan Suryani	1415310340	Manajemen	Analisis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGUT

Riset dilaksanakan mulai tanggal 26 November 2018 s.d 25 Februari 2019.

Dengan Ketentuan:

1. Selama mengadakan Penelitian yang bersangkutan harus mentaati Disiplin dan Tata Tertib yang berlaku di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara
2. PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara tidak menyediakan Konsumsi dan Akomodasi bagi Mahasiswa yang melakukan Penelitian
3. PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara tidak bertanggung jawab atas kelalaian Mahasiswa selama melaksanakan Penelitian
4. Bahan dan keterangan yang diperlukan harus diminta atas persetujuan Pejabat yang berwenang, selanjutnya segala bahan dan keterangan yang diperoleh harus digunakan semata – mata demi perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak boleh diumumkan atau diberitahukan kepada pihak lain.
5. Pada saat selesai melaksanakan penelitian, hasil penelitian harus dilaporkan dengan menyerahkan laporan hasil penelitian berupa bentuk hard copy dan soft copy.

Demikian kami sampaikan agar Saudara maklum.





*Intan Suryani*

*1411310340*

*16 Agustus 2019*

*Pembayaran neto bny*

7081637741 - BSM NET BANKING KK MEDAN PANBUDE000000 *ANC*

**Transaksi Pembayaran**

**Rekening Sumber**

Rekening:

**Data Pembayaran**

Tanggal / Jam:

16-08-2019 / 10:37:34

Terminal:

B79181695

Jenis Pembayaran:

AKADEMIK - UNIV PANCA BUDI FAK.EKONOMI

Jumlah:

5,002,500.00

Nama:

INTAN SURYANI

Nomor:

1415310340001

Institusi:

UNIVERSITAS PANCA BUDI

Info 1:

SOSIAL SAINS 20182 MANAJEMEN S

Info 2:

TMIN4, TMINS, TMING, BY, WISUDA, BY

No. Referensi:

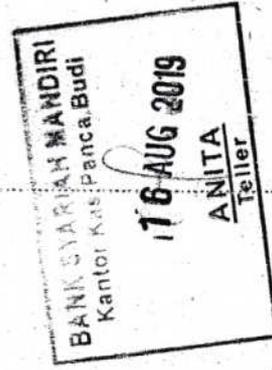
000005002500

No. Transaksi:

FT192287VRTL

No. Struk:

00060943



8/16/2019, 10:37 AM

>> cetak <<

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji, dan mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di kantor PT PLN (Persero) UIP II Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 65 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Dari hasil analisis terlihat bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel budaya organisasi sebesar  $7,037 > 1,669$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya budaya organisasi signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP II Medan. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel lingkungan kerja sebesar  $1,704 > 1,669$  dan signifikan sebesar  $0,093$  sehingga  $t_{hitung} 1,704 > t_{tabel} 1,669$  dan signifikan sebesar  $0,66 > 0,05$  sehingga  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka  $H_2$  sebelumnya ditolak. Berdasarkan hasil analisis, terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 102,189. Sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,75 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang artinya terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UIP II Medan. Maka dalam hal ini  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dalam regresi linier berganda uji determinasi lebih cepat dengan menggunakan nilai pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,760. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi =  $R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasinya sebesar 76,7%. Artinya variasi dari kinerja karyawan mampu menjelaskan sebesar 76,7% oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

---

---

Research conducted in this paper is to analyze, to test, and to know partially and simultaneously the effect of organization culture and working environment to staff's performances at PT PLN (Persero) UIP II Medan office. Quantitative method which has 65 samples of staffs was used for the research. Research instruments used are questionnaire, observation, and documentation. Data analysis was using Double Linear Regression. From the analysisist's result can be seen that  $t_{hitung}$  from organization culture is as much as  $7.037 > 1.669$  and significant level is as much as  $0.000 < 0.05$  which made  $H_2$  accepted and  $H_0$  rejected, meaning that significant organization's culture affects the staff's performance of PT PLN (PERSERO) UIP II Medan. Value of  $t_{hitung}$  from working environment's variable is as much as  $1.704 > 1.669$  and significant is as much as  $0.093$  which making  $t_{hitung} 1.704 > t_{tabel} 1.669$  so that  $H_2$  got rejected and  $H_0$  got accepted, meaning that non significant working environment affects the staff's performance. Therefore, the previous  $H_2$  got rejected. Based on the analysis' result, can be seen that the value of  $f_{hitung}$  is as much as  $102.189$  whereas  $f_{tabel}$  is as much as  $2.75$  with lower significant level than  $0.05$  which is  $0.000$  meaning that there was simultant and significant affection between organization's culture and working environment at PT PLN (PERSERO) UIP II Medan office. Therefore, in this matter  $H_3$  was accepted and  $H_0$  was rejected. In Double Liniear Regression test, determinating is fasten by using the value from Adjusted R Square coloumn as much as  $0.760$ . To see the impact of free variable to closed variable by counting determination coefficient =  $R^2 \times 100\%$  so that the determination coefficient is  $76,7\%$ . It means that the variation of staff's performances can explain  $76,7\%$  from organization's culture and working environment, instead the rest of  $23,3\%$  is affected by other cariable which is not reseached in this paper.

**Keyword:** *Organization's culture, working environment, and staff's performance*

## DAFTAR ISI

### HALAMAN

#### HALAMAN JUDUL

<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	9
1. Budaya Organisasi .....	9
2. Lingkungan Kerja .....	13
3. Kinerja .....	20
B. Penelitian Sebelumnya .....	24
C. Kerangka Konseptual .....	26
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	30
D. Populasi dan Sampel/Jenis Sumber Data .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Teknik Analisis Data.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	42
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	42
a. Sejarah Singkat PT PLN (Persero) UIP II Medan ...	42
b. Visi dan Misi & Motto PT PLN (Persero) UIP II Medan .....	43
2. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas .....	44
a. Struktur organisasi .....	44
b. Tugas dan bidang kerja .....	45
3. Deskripsi Karakteristik Respondens .....	49

4. Deskripsi Karakteristik Variable Penelitian .....	51
5. Pengujian validitas dan reliabilitas .....	64
6. Pengujian asumsi klasik .....	67
a. Uji Normalitas .....	67
b. Uji Multikolinieritas .....	69
c. Uji Heteroskedastisitas .....	70
7. Pengujian analisis Regresi Linier Berganda .....	71
8. Uji kesesuaian .....	72
a. Uji Parsial (Uji t) .....	72
b. Uji Simultan (Uji F) .....	74
9. Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	75
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>BIODATA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian .....	30
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel .....	31
Table 4.1	Karateristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	50
Tabel 4.2	Karateristik responden berdasarkan usia .....	50
Tabel 4.3	Karateristik responden berdasarkan lama kerja .....	51
Tabel 4.4	Karateristik berdasakan pendidikan terakhir .....	51
Tabel 4.5	Selalu taat kepada setiap peraturan & ketentuan-ketentuan perusahaan.....	52
Tabel 4.6	Adanya peraturan yang digunakan untuk mengawasi & mengendalikan prilaku karyawan dalam bekerja .....	53
Tabel 4.7	Memberi bantuan serta dukungan terhadap bawahan .....	53
Tabel 4.8	Para karyawan diberikan kebebasan untuk memberikan kritik & saran secara terbuka.....	54
Tabel 4.9	Memberi komunikasi yang jelas kepada bawahan .....	54
Tabel 4.10	Memiliki komunikasi yang baik antara atasan & bawahan sehingga sangat membantu karyawan dalam pekerjaan.....	55
Tabel 4.11	Karyawan diberi kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada .....	55
Tabel 4.12	Pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi & mengendalikan prilaku karyawan .....	56
Tabel 4.13	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan baik .....	56
Tabel 4.14	Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga bisa bekerja dengan baik .....	57
Tabel 4.15	Pemberian alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi karyawan .....	57
Tabel 4.16	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan .....	58

Tabel 4.17	Kenyamanan & keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan baik .....	58
Tabel 4.18	Peusahaan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan baik .....	59
Tabel 4.19	Pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan lembur .....	59
Tabel 4.20	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis .....	60
Tabel 4.21	Bertanggung jawab & jujur atas hasil pekerjaan sendiri .....	60
Tabel 4.22	Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan .....	61
Tabel 4.23	Memperhatikan hubungan kerja sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan .....	61
Tabel 4.24	Bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan baik .....	62
Tabel 4.25	Menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan baik.....	62
Tabel 4.26	Selalu berusaha mencapai target kerja yang baik .....	63
Tabel 4.27	Mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .....	63
Tabel 4.28	Bertanggung jawab dan jujur terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh team .....	64
Tabel 4.29	Uji Validitas $X_1$ , $X_2$ , dan $Y$ .....	65
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas $X_1$ , $X_2$ , dan $Y$ .....	67
Tabel 4.31	<i>One-sample Kolmogrov-Sminorv Test</i> .....	69
Tabe; 4.32	Uji Multikolinieritas .....	70
Tabel 4.33	Regresi Linier Berganda .....	72
Tabel 4.34	Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	73
Tabel 4.35	Uji Signifikan Simultan (Uji f) .....	74
Tabel 4.36	Uji Determinasi .....	75

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UIP II Medan .....	44
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	68
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	68
Gambar 4.4 <i>Plot Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	71

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahrabbi'l'amin, puji dan syukur penulis ucapkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat Hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UIP II MEDAN”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) pada Fakultas Sosial Sains, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan bimbingan arahan dan semangatnya baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Untuk itu penulis turut mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E. MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Drs Manuntun Pakpahan, MM selaku Dosen Pembimbing I Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca

Budi Medan yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Surya Asih S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kedua orangtua saya tercinta, ayahanda Erwin Agus Rahman dan ibunda Erlina Fitri, yang selalu memberikann doa dukungan dan motivasi. Terima kasih untuk segala pengorbanan yang tidak ternilai. Semoga Allah membalas semua kebaikan kalian amiin Ya Allah.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu kakak Rika Handayani Amd.Kom abang saya Riki Rahman, Surya Darma S.Kom dan Adik-adik saya Putra Ramadhan, Abdul Rauf, dan Anisah Zahra, terima kasih telah memberikan motivasi semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada sahabat lama saya Mellyna Tiara dan Halimatusadiah terima kasih karena selalu mengingatkan dan memotivasi saya.
9. Kepada sahabat-sahabat saya di Universitas Lidya Louren Br. Purba, SE., Nurhayati, SE., Tengku Ahdiah Duha, SE., Dewi Narulita Arifin, Melda Sauri Rahma, Tri Wiratama, Syahroni, Bobby Bachtiar, Muhammad Iqbal dan teman-teman yang lainnya terimakasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

10. Kepada teman-teman yang lain Angelo, Cahya Dwiguna,, Wahyu Eko Setiawan, dan teman-teman yang lainnya terima kasih atas dukungan semangatnya walaupun kita terpisah oleh jarak saat ini.

11. Seluruh pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juni 2019

Penulis

INTAN SURYANI

NPM. 1415310340

# **BAB I**

## **Pendahuluan**

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

Pada era globalisasi ini sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara optimal. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dapat membuat kondisi dalam suatu perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi persaingan yang semakin ketat dalam era saat ini. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila seorang karyawan dapat memahami tentang budaya organisasi dalam perusahaan dan dapat menyesuaikan diri pada lingkungan kerja perusahaan.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja non fisik yang dilihat dari lingkungan kerja internal seperti tuntutan tugas yang terlalu berat, ketidak adanya kejelasan peran karyawan dan rendahnya kompensasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan hal tersebut sangat berpengaruh terhadap keberadaan sebuah perusahaan, besar kecilnya pengaruh lingkungan kerja pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar ketergantungan kerja pada perusahaan tersebut pada lingkungannya.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya organisasi untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak menutupi kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Suatu budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

PT. PLN (Persero) UIP II Medan, jalan Dr. Cipto no. 12 Medan Polonia yang bergerak dibidang jasa pembangunan jaringan gardu 150kV. Dalam perusahaan tersebut terdapat beberapa karyawan yang memiliki suku budaya yang berbeda dengan karyawan lainnya maupun dengan pimpinan mereka. Beberapa pemimpin perusahaan biasanya menerapkan budaya yang sesuai dengan karakternya atau metode yang disukainya dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dia pimpin, hal ini sering berdampak pada kesulitan beberapa karyawan untuk menyesuaikan budaya yang ada dalam perusahaan.

Budaya organisasi juga memperhatikan masalah tingkat kepedulian karyawan terhadap karyawan lainnya, yang satu diantara karyawan lainnya mengalami penurunan kualitas kerja. Maka tingkat kepedulian kebutuhan terhadap karyawan lainnya haruslah saling membantu dan bekerja sama agar bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini tentu membuktikan pengarahan dan dukungan dari atasan agar para karyawan dan anggota

lainnya menjadikan dukungan dari atasan. Pimpinan sebagai motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Sebagai atasan, pemimpin juga haruslah memberikan nasihat dan prinsip dan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya agar karyawan tidak merasa kesulitan pada saat mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2010) budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan oleh para anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar paham mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi yang kuat memberikan para karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) UIP II Medan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Budaya organisasi juga memberikan komitmen dan kesetiaan terhadap pekerjaan apabila karyawan diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, maka karyawan akan termotivasi dan semangat bekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini salah satu kegiatan dari kunci dalam memperoleh prestasi kerja sehingga produktivitas yang dimiliki karyawan meningkat sehingga perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dalam hal ini budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan. Budaya organisasi juga memperhatikan masalah prestasi kerja. Masalah prestasi kerja menjadi masalah jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kedisiplinan kerja. Menurut Fahmi (2016) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksitersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi karyawan, baik lingkungan internal maupun eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan. Tuntutan kerja yang diberikan perusahaan mampu mempengaruhi perusahaan. Tidak wajar jika karyawan yang sebenarnya berpotensi tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena lingkungan kerja.

Kondisi ini terjadi di PT PLN (Persero) UIP II Medan karena untuk meningkatkan kinerja karyawan tata letak seperti gudang penyimpanan barang-barang yang tidak terpakai tidak pada tempatnya. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mengatur ulang susunan kerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tetapi dengan adanya perombakan susunan kerja membuat karyawan susah memahami tugas-tugas yang ada. Kondisi ini ditambah lagi dengan adanya tuntutan kerja karyawan yang patut disadari bahwa pengaruh budaya organisasi dalam perusahaan dan

lingkungan kerja perusahaan terhadap kinerja karyawan erat hubungannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian yang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut serta mengkaji fenomena yang ada ke dalam berjudul **“Analisis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP II Medan”**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi masalah**

- a. Kurangnya pemahaman karyawan akan budaya organisasi di PT PLN (Persero) UIP II Medan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.
- b. Lingkungan kerja PT PLN (Persero) UIP II Medan kurang mendukung akitifitas kerja karyawan
- c. Kinerja karyawan kurang optimal, hal ini dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.

### **2. Batasan**

- a. Penelitian hanya dilakukan pada PT PLN (Persero) UIP II Medan jalan Dr. Cipto no. 12 Medan.
- b. Penelitian hanya mencakup tentang budaya dan lingkungan terhadap kinerja.
- c. Responden hanya pada divisi SDM.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP II Medan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di PT PLN (Persero) UIP II Medan ?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP II Medan ?

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

#### **1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UIP II Medan baik secara parsial maupun simultan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UIP II Medan baik secara parsial maupun simultan.
- c. Untuk mengetahui bgaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karya kantor PT PLN (Persero) UIP II Medan secara parsial dan simultan.

#### **2. Manfaat penelitian**

- a. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang di peroleh dari masa perkuliahan, menjadi wadah untuk melatih,

menulis dan berfikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja .

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas seorang pemimpin dan bermanfaat untuk memberikan masukan dari hasil penelitian ini.

c. Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dalam memberikan masukan dan menjadi referensi yang berarti bagi pihak lain dalam penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa yang akan datang serta member manfaat bagi pihak yang membacanya

#### **E. Keaslian Penelitian**

Adapun skripsi saya merupakan replikasi dari skripsi Gogy Bara Kharisma dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya di Kabupaten Jepara”. Ada pun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu :

a. Variabel penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ) pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan 1 (satu) varibel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ) pada tahun 2018.

b. Model penelitian

Dalam penelitian terdahulu menggunakan model penelitian pengaruh, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

c. Jumlah observasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 47 orang karyawan, sedangkan penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan.

d. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

e. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Kabupaten Jepara. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UIP II Medan jalan Dr. Cipto No. 12 Medan.

Perbedaan antara variabel penelitian, model penelitian, jumlah observasi/sampel, waktu dan lokasi penelitian membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Budaya Organisasi**

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

Menurut Wibowo (2011) budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerjaan yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses histori untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Wibowo (2011) menunjukkan tiga karakteristik penting budaya organisasi, yaitu : Pertama, budaya organisasi diteruskan kepada pekerja baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di pekerjaan, dan ketiga, budaya organisasi bekerja pada dua tingkatan yang berbeda.

Menurut Umar (2010) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Menurut Rivai & Mulyadi (2012) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siswadi (2012) budaya organisasi adalah suatu norma, keyakinan, sikap, dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi, kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri

Menurut Robbins (2008) budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.

Pada dasarnya budaya organisasi perusahaan merupakan sikap untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama pada suatu lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat sangat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan semangat kinerja secara keseluruhan.

Budaya organisasi dibangun secara social dengan suatu nilai, norma dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan yang tepat dalam berinteraksi satu sama lain demi timbulnya sikap saling memahami, memikirkan, dan merasakan agar dapat menjadi sebuah keputusan yang tepat dalam penyelesaian dari setiap masalah pada organisasi.

**b. Ciri-ciri Pokok Budaya Organisasi**

Tika dalam Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa Budaya organisasi mempunyai 5 ciri-ciri pokok yaitu:

- 1) Budaya organisasi merupakan satu kesatuan yang integral dan saling terkait,
- 2) Budaya organisasi merupakan refleksi sejarah dari organisasi yang bersangkutan,
- 3) Budaya organisasi berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh antropolog, seperti ritual, simbol, kriteria, dan pertokohan,
- 4) Budaya organisasi dibangun secara sosial, dalam pengertian bahwa budaya organisasi lahir dari konsensus bersama dari kelompok orang yang mendirikan organisasi tersebut,
- 5) Budaya organisasi sulit diubah.

**c. Tahap Pembentukan Budaya Organisasi**

Menurut Tika dalam Brahmasari (2008) memberikan kesimpulan tentang proses pembentukan budaya organisasi melalui 4 tahapan, yaitu:

- 1) Terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok /perorangan dalam organisasi,
- 2) Adalah dari interaksi menimbulkan ide yang terinformasikan menjadi artifak, nilai dan asumsi
- 3) Artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi,

- 4) Terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (*learning*) kepada anggota baru dalam organisasi.

#### **d. Fungsi Budaya Organisasi**

Fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan (Sunyoto, 2013). Menurut Sunyoto (2013) budaya organisasi memiliki dua fungsi utama, yaitu:

- 1) Sebagai proses integrasi internal, dimana para organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerjasama secara efektif.
- 2) Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

#### **e. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins, dalam Hutajulu (2017) budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Ada beberapa indikator budaya organisasi, yaitu:

- 1) Pengarahan, tindakan yang dilakukan dengan penjelasan, pertimbangan, dan bimbingan kepada karyawan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar.
- 2) Integrasi, kepribadian seseorang bertindak secara konsisten baik dalam perkataan maupun perbuatan.
- 3) Dukungan manajemen, dorongan yang dilakukan pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab untuk keberhasilan perusahaan.
- 4) Toleransi, kemakluman terhadap karyawan untuk melaksanakan ibadah contohnya.
- 5) Pola komunikasi, system penyampaian yang dilakukan oleh manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian dan Tujuan Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum, dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar

organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Herman (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut Achmad (2014) lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah jika lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik dari pihak pekerja, pada hasil pekerjaannya.

Sunyoto (2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya peraturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja adalah keadaan atau kondisi kerja yang ada di perusahaan dan lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja eksternal dan lingkungan kerja internal. Lingkungan kerja internal adalah lingkungan yang berada dalam perusahaan atau organisasi secara formal memiliki dampak langsung dan khusus pada perusahaan atau organisasi, sedangkan lingkungan kerja eksternal adalah semua kejadian di luar perusahaan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perusahaan. (Ridhotullah dan Jauhar, 2015).

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman, dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan

ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Lingkungan kerja tergantung pada faktor kinerja didalam perusahaan bagaimana aktivitas sumber daya manusianya terbentuk dari dalam perusahaan baik itu sikap profesionalisme maupun dari sarana prasarana perusahaan itu sendiri seperti dukungan kelengkapan alat tulis maupun perkakas. Produktivitas kerja akan meningkat jika didukung dengan suasana yang nyaman, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik dan akan menghasilkan hasil pekerjaan yang memuaskan bagi perusahaan nantinya. Untuk itulah lingkungan kerja berperan penting bagi kenyamanan karyawan untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor lingkungan kerja**

Menurut Priansa (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

##### **1) Faktor lingkungan kerja fisik**

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang meliputi:

- a) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai

dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

## 2) Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a) Pekerjaan yang berlebihan,

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

- b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terlambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam bentuk pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

### **c. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karyawan dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi
- 5) Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 6) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
- 8) Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

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

Menurut Wibowo (2011) merupakan keadaan atau kondisi kerja yang ada di perusahaan tersebut yang dapat mempengaruhi organisasi dalam pencapaian target perusahaan dan lingkungan internal. Ada pun indikator yang dapat diukur yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompetensi, kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 2) Kepuasan kerja, perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja dan struktur organisasi
- 3) Stres karyawan, tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang bersifat finansial ataupun non finansial pada periode tetap.
- 4) Kompensasi, upaya organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### **3. Kinerja**

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

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Brahmasari (2008)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut, bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu dalam Fahmi (2016).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013). Menurut Mangkuprawira (2009) kinerja adalah hal atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara dalam Baiquini (2014) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut Sudarmanto (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: komitmen, kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan/kompensasi, partisipasi, dan motivasi kerja.

Kinerja yang baik terjadi apabila suatu pencapaian atau keberhasilan yang telah diperoleh dengan menyelesaikan tanggung jawab target atau sasaran yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

**b. Unsur-unsur Kinerja**

Menurut Hasibuan (2017) unsur-unsur kinerja adalah sebagai berikut:

## 1) Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

## 2) Kedisiplinan

Disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

## 3) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 4) Bekerja sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

**c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Handoko (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, tingkat stres, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2013) yaitu :

#### 1) Faktor individu

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

#### 2) Faktor lingkungan organisasi

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

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

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan

organisasi. Oleh karena itu seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil kerja dari pekerjaannya.

Zaputri, dalam Hutajulu (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya**

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Variabel Z	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ida Ayu Brahmasari (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia	Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Kepemimpinan ( $X_2$ ) Budaya Organisasi ( $X_3$ )	Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) Kinerja Perusahaan ( $Y_2$ )		Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2	Gogy Bara Kharisma (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan ( $Y$ )		Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan

		Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara	(X <sub>2</sub> )				signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Rani Mariam (2009)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )  Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja (Z)		Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Widia Wati Purba (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Tingkat Stres Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Profil Cabang Medan	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )  Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )  Tingkat Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	Produktivitas Kerja (Y)		Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan secara statistik signifikan terhadap produktivitas

							s kerja.
5	Jefri Amri (2017)	Pengaruh Lingkungan dan Budaya Kerja Serta Etos Kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Medan	Lingkungan kerja ( $X_1$ )  budaya kerja ( $X_2$ )  etos kerja ( $X_3$ )	Kinerja karyawan ( $Y$ )		Linier Berganda	Lingkungan kerja, budaya kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Rusiadi (2013) kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi kerangka berpikir ini merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan.

Budaya organisasi dibangun secara sosial dengan suatu nilai, norma dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan yang tepat dalam berinteraksi satu sama lain demi timbulnya sikap saling memahami, memikirkan, dan merasakan agar dapat menjadi sebuah keputusan yang tepat dalam penyelesaian dari setiap masalah pada organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

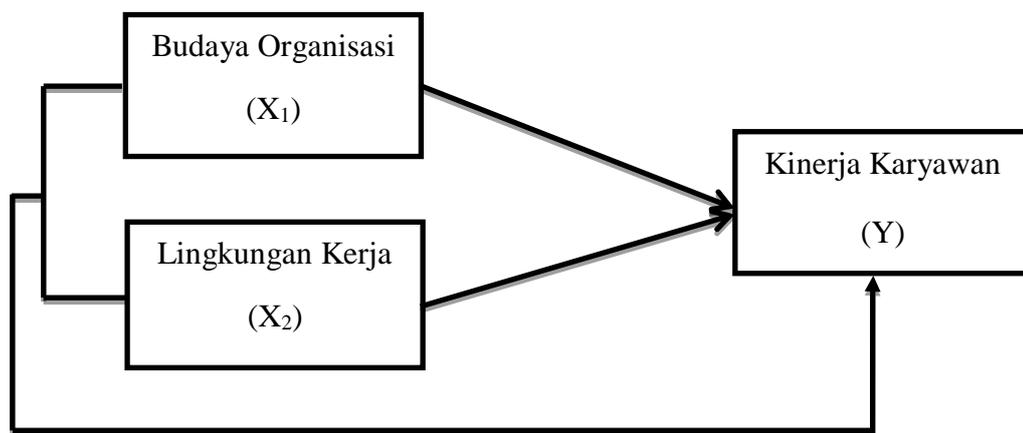
Lingkungan kerja tergantung pada faktor kinerja di dalam perusahaan bagaimana aktivitas sumber daya manusianya terbentuk dari dalam perusahaan baik itu sikap profesionalisme maupun dari sarana prasarana itu sendiri seperti dukungan kelengkapan alat tulis maupun perkakas. Produktivitas kerja akan meningkat jika didukung dengan suasana yang nyaman, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh baik dan akan menghasilkan hasil pekerjaan yang memuaskan bagi perusahaan nantinya.

Untuk itulah lingkungan kerja berperan penting bagi kenyamanan karyawan untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan.

Kinerja yang baik terjadi apabila suatu pencapaian atau keberhasilan yang telah diperoleh dengan menyelesaikan tanggung jawab target atau sasaran yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Berdasarkan kerangka pikir tersebut diatas, maka disajikan kerangka konseptual berikut ini :

**Gambar 2.1 Kerangka konseptual**



#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012) hipotesis merupakan asumsi atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu jawaban yang di berikan baru didasari pada teori yang relevan belum didasari pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan perumusan masalah dan teori-teori pendukung, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP II Medan

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP II Medan.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP II Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. (Rusiadi, 2013).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada Kantor PT PLN (Persero) UIP II Medan, Jalan Dr. Cipto No. 12 Medan.

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

Penelitian dimulai pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018. Lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																				
		Desember 2017			Juli 2018			Oktober 2018			Februari 2019			April 2019			Oktober 2019					
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul																					
2.	Penyusunan Proposal																					
3.	Seminar Poposal																					
4.	Pengolahan Data																					
5.	Penyusunan Skripsi																					
6.	Bimbingan Skripsi																					
7.	Sidang Meja Hijau																					

Sumber: Penulis (2019)

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Operasionalisasi Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	Norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. (Robbins, dalam Hutajulu 2017)	1. Pengarahan 2. Integritas 3. Dukungan manajemen 4. Toleransi 5. Pola komunikasi 6. Kedisiplinan (Robbins, dalam Hutajulu 2017)	Skala Likert
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	Merupakan keadaan atau kondisi kerja yang ada di perusahaan tersebut yang dapat mempengaruhi organisasi dalam pencapaian target perusahaan dan lingkungan kerja lingkungan internal (Wibowo, 2011)	Lingkungan Internal 1. Kompetensi 2. Kepuasan kerja 3. Stres karyawan 4. Kompensasi (Wibowo, 2011)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi Zaputri, dalam Hutajulu (2017)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Pemanfaatan waktu (Zaputri, dalam Hutajulu 2017)	Skala Likert

*Sumber: Penulis (2019)*

## **D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara khususnya pada divisi SDM sebanyak 65 orang, tidak termasuk kepala kantor, kepala bagian dan kepala seksi.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Rusiadi dkk, 2013). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya (Sugiyono, 2012). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2012), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Berdasarkan teori di atas maka penulis menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu 65 pegawai sebagai sampel.

## 3. Jenis dan Sumber Data

### a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

### b. Sumber Data

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah literature, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala *likert*.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi atau kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.
4. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi dan misi instansi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

## **F. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui perhitungan statistic dengan menggunakan metode regresi linier berganda (*multiple regression*). Metode kuantitatif, yaitu metode penulisan dengan cara menyusun, mengklarifikasi, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan dalam analisis. Metode kuantitatif adalah untuk mengetahui pengujian :

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Umar (2008), validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang di ukur.

Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $t$ -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Manulang dan Pakpahan (2014) mengatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* kurang dari ( $<$ ) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan 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. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, dkk. 2013).

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *asyp.sig.(2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

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. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya (Rusiadi, dkk. 2013).

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastisitas). Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode

pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, dkk. 2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 22.00) dengan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan (Dependen Variabel)

$X_1$  = Budaya organisasi (Independent Variabel)

$X_2$  = Lingkungan (Independent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien

$\varepsilon$  = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntutan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2012).

##### a. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistic (Rusiadi, dkk. 2013):

$$F = R^2 = \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R) (K)}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (budaya organisasidan lingkungan kerjaterhadapkinerja kerja karyawan).

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{Sig } F > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{Sig } F < 5\%$ .

b. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi, 2013). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, 2013):

1) Pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$ .

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$ .

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2012:257) untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

$r^2$  : koefisien korelasi yang di kuadratkan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih

jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Rusiadi, 2013). Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Perusahaan PT PLN (Persero) UIP II Medan**

Dengan Dikeluarkannya UU No.58 tahun 1958 tentang Nasionalisasi, nama OGEM dinasionalisasikan menjadi perusahaan pada tanggal 31 Januari 1958 dengan nama PGLN (Perusahaan Gas dan Listrik Negara) tahun 1959 dirubah menjadi Perum Listrik Negara Distrik Cabang Sumatera Utara yang kemudian dirubah lagi Exploitasi I tahun 1961 sesuai dengan PP No. 67 tahun 1961. Dengan dikeluarkannya keputusan Direksi PLN No. 09/DIR/PLN 1966 kemudian PLN Exploitasi I Sumatera Utara menjadi Exploitasi II dan pada tahun 1966 di Sumatera Utara dibentuk PLN Pembangunan yang berada dibawah pengawasan PLN Exploitasi II. Pada tahun 1966 PLN mengalami perubahan lagi dari Perusahaan Negara menjadi PERUM sesuai dengan UU No. 9 tahun 1969, untuk menanggulagi dan mengimbangi peningkatan permintaan akan kebutuhan tenaga listrik oleh masyarakat di Sumatera Utara, maka Perusahaan Umum Listrik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga pada tahun 1975 dengan terbitnya peraturan Menteri PUTL No. 13/PRT/75 tanggal 8 September 1975 maka diadakan reorganisasi pada PLN Exploitasi II Sumatera Utara pada tahun 1975 dan begitu juga dengan pembangunan

dirubah menjadi PLN Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Sumatera Utara dan Aceh pada tahun yang sama.

Kemudian pada tahun 1994 terjadi perubahan nama dari Perusahaan Umum Listrik Negara Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Sumatera Utara menjadi PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Sumatera Utara dan Aceh dengan surat keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 058.K/024/DIR/1994, kemudian 2006 menjadi PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit & Jaringan Sumatera Utara, Aceh & Riau berdasarkan keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 032.K/DIR/2006. Kemudian pada akhir 2010 menjadi PT PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera I berdasarkan keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 589.K/DIR/2010. Kemudian di tahun 2013 berubah kembali menjadi PT PLN (Persero) UIP II Medan berdasarkan keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 166.K/DIR/2013.

**b. Visi dan Misi & Motto Perusahaan**

Visi : Menjadikan Unit Induk Pembangunan UIP II Medan terbaik di Indonesia

Misi : Melakukan pengendalian konstruksi dan pengelolaan kegiatan pembangunan jaringan serta melaksanakan administrasi konstruksi dengan bertindak sebagai wakil pemilik (owner), untuk menghasilkan jaringan yang berkualitas dan siap di operasikan melalui proses pelaksanaan pembangunan yang berkualitas dan siap dioperasikan melalui proses pelaksanaan pembangunan yang efisien, tepat waktu dan menghasilkan standart produk/prototipe.

Motto : “BMW (Biaya, Mutu, Waktu), Tepat Biaya, Mutu dan Waktu”

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT PLN (Persero) UIP II

### Medan

#### a. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UIP II Medan

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, untuk itulah maka struktur organisasi harus dirancang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan perusahaan. Struktur organisasi yang diciptakan haruslah mampu menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan secara optimal. Dengan demikian struktur organisasi yang baik akan dapat membagi seluruh tugas, wewenang dan tanggung jawab serta mampu mengatur tata hubungan yang harmonis antar unit-unit organisasi yang ada dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi PT PLN (Persero) UIP II Medan adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) UIP II Medan**



Sumber: Dokumen PT.PLN (Persero)UIP II (2013)

**b. Tugas dan Bidang Kerja PT (Persero) UIP II Medan**

## 1) General Manager

Bertanggung jawab dan memastikan terselenggaranya pengelolaan kegiatan pembangunan jaringan tenaga listrik sesuai yang tercantum dalam Daftar Isian Proyek (DIP), Petunjuk Operasional (PO) dan Anggaran Investasi (AI), serta bertanggung jawab terhadap biaya, jadwal, dan mutu sesuai target kinerja Unit Induk Pembangunan yang ditetapkan oleh Direksi dengan mengoptimalkan sumberdaya yang tersedia, serta memastikan bahwa semua program pembangunan yang dilaksanakan oleh Unit Induk Pembangunan telah diketahui oleh Direksi, dengan tugas pokok meliputi:

- a) Mengembangkan strategi dan kebijakan pokok untuk peningkatan kerja Unit Induk Pembangunan;
- b) Memastikan kelancaran koordinasi dan *Service Level Agreement* (SLA) dengan pihak supervisi konstruksi dan supervisi desain;
- c) Menetapkan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) Unit Induk Pembangunan;
- d) Mengelola dan mengendalikan kegiatan pembangunan dan bertindak sebagai wakil pemilik (*Owner*);
- e) Menetapkan sistem manajemen kinerja dan sistem manajemen mutu Unit Induk Pembangunan serta pengendaliannya;
- f) Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain untuk kelancaran dan keberhasilan penyelesaian pembangunan;

- g) Mengembangkan dan memelihara kompetensi organisasi dan kompetensi anggota organisasi Unit Induk Pembangunan; dan
- h) Menetapkan laporan manajemen Unit Induk Pembangunan.

## 2) Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersedianya perencanaan kerja atas pelaksanaan kegiatan perencanaan umum dan lingkungan hidup serta perencanaan konstruksi pembangunan, penetapan kebijakan manajemen yang strategis dalam rangka pencapaian target kinerja Unit Induk Pembangunan, dengan tugas pokok meliputi:

- a) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Induk Pembangunan Tahunan;
- b) Mengelola kegiatan *survey* dan *soil investigation*;
- c) Menyiapkan analisis dampak lingkungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta perijinan yang terkait dengan fasilitas proyek dan pertanahan;
- d) Merencanakan, memonitor, mengevaluasi kegiatan pembebasan tanah;
- e) Melaksanakan perencanaan pembangunan yang sinergi dengan koordinasi bersama pihak supervisi konstruksi dan supervisi desain antara lain *Approval Drawing* dan Spesifikasi;
- f) Mengkoordinir persiapan dan pelaksanaan kegiatan pengadaan termasuk menyiapkan dokumen pelelangan;
- g) Merencanakan dan mengelola implementasi Sistem Teknologi Informasi.

### 3) Bidang Operasi Kosntruksi

Bertanggung jawab dan memastikan terlaksananya pekerjaan kosntruksi pembanguna, konsolidasi Unit Pelaksanaan Konstruksi sesuai dengan jadwal, biaya, dan kualitas pekerjaan melalui pemantauan hasil kerja, untuk pencapaian target kinerja Unit Induk Pembanguna, dengan tugas pokok meliputi:

- a) Mengkoordinasikan secara keseluruhan pengendalian pembangunan agar pelaksanaan pembangunan dapat dilaksanakan secara tepat waktu, biaya dan mutu;
- b) Menyusun *Basic Communication* internal dan eksternal dengan pihak ketiga terkait dengan kelancaran pelaksanaan pembangunan;
- c) Mengkoordinasi kegiatan pelaksanaan administrasi teknik, meliputi administrasi tenaga kerja asing, administrasi kontrak (penanganan klaim kontrak, amandemen kontrak, berita acaya pembayaran) dan pengendalian TKDN;
- d) Mengelola persetujuan *Master List* dan kegiatan kepabeanan;
- e) Mengelola pengendalian logistik dan administrasi monitoring terkait dengan pekerjaan pembangunan;
- f) Mengelola program Keselamatan Ketenagalistrikan;
- g) Mengelola dan mengkoordinir Serah Terima Proyek dan Laporan Proyek selesai di lingkungan Unit Induk Pembangunan

#### 4) Bidang Keuangan & Sumber Daya Manusia

Bertanggung jawab dan memastikan terselenggaranya pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan kegiatan Unit Induk Pembangunan dalam mencapai target kinerja Unit Induk Pembangunan sesuai penetapan Direksi, dengan tugas pokok meliputi:

- a) Menyusun perencanaan alokasi pendanaan realisasi pembayaran terkait dengan progres pembangunan;
- b) Melaksanakan proses pembayaran sesuai dengan kewajiban dan komitmen, serta proses pembayaran sesuai dengan ketentuan kontrak;
- c) Mengelola pelaksanaan kegiatan akuntansi, perpajakan, dan asuransi;
- d) Merencanakan dan mengelola pengembangan kompetensi dan karir SDM
- e) Mengelola Administrasi SDM di Unit Induk dan Unit Pelaksana.
- f) Bidang Hukum, Komunikasi dan Pertanahan

#### 5. Bidang Hukum, Komunikasi dan Pertanahan

Bertanggung jawab atas seluruh proses hukum dan pertanahan dalam pelaksanaan proyek konstruksi, serta atas seluruh proses komunikasi dengan pihak eksternal proyek untuk menunjang keberhasilan proyek konstruksi, dengan tugas pokok:

- a) Menyusun program penyelesaian masalah hukum dan melaksanakan kegiatan hukum;
- b) Melaksanakan konsultasi, penanganan dan penyelesaian permasalahan hukum;
- c) Melaksanakan kegiatan komunikasi dan kehumasa, terkait dengan pelaksanaan pembebasan lahan;
- d) Menyusun *basic communication* intern dan ekstern dengan pihak ketiga terkait;
- e) Melaksanakan proses perijinan dan administrasi dokumen terkait dengan sertifikat tanah dan fasilitas proyek;
- f) Merencanakan dan melakukan proses penyiapan dokumen dan persiapan pelaksanaan pembebasan lahan;
- g) Melakukan koordinasi dengan pihak ketiga terkait untuk pelaksanaan pembebasan lahan;
- h) Mengelola administrasi kesertarian dan umum
- i) Melaksanakan kegiatan pembebasan lahan;
- j) Memonitor dan mengevaluasi serta menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan pembebasan lahan;
- k) Menyusun laporan hasil pembebasan lahan.

### **3. Deskripsi Karakteristik Responden**

Penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 65 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP II

Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	80	80	80
	Perempuan	13	20	20	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0,2019

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) UIP II Medan adalah laki-laki sebanyak 52 orang (80%) dan perempuan 13 orang (20%). Disimpulkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) UIP II Medan lebih banyak laki-laki 80%.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.2** Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Tahun	20	30,8	30,8	30,8
	31 - 40 Tahun	31	47,7	47,7	78,5
	> 40 Tahun	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22..0, 2019

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UIP II Medan adalah 25 – 30 tahun sebanyak 20 orang (30,8%), 31 – 40 tahun sebanyak 31 orang (47,7%), > 40 tahun sebanyak 14 orang (21,5%).

### c. Karakteristik Responden Lama Kerja

**Tabel 4.3** Responden Berdasarkan Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 3 Tahun	21	32,3	32,3	32,3
Karyawan Tetap	44	67,7	67,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UIP II Medan adalah masa kerja > 3 tahun sebanyak 21 orang (32,3%), dan karyawan tetap sebanyak 44 orang (67,7%).

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.4** Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	20	30,8	30,8	30,8
Diploma 3	16	24,6	24,6	55,4
S1	19	29,2	29,2	84,6
S2	10	15,4	15,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UIP II Medan berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA sebanyak 20 orang (30,8%), D3 sebanyak 16 orang (24,6%), S1 sebanyak 19 orang (29,2%) dan S2 sebanyak 10 orang (15,4%).

## 4. Deskripsi Karakteristik Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing variabel diwujudkan menjadi 8 (delapan) butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 65 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

**a. Data Variabel X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi)**

Penilaian berdasarkan budaya organisasi dengan menggunakan 6 (enam) indikator dan diwujudkan menjadi 8 (delapan) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.5** Selalu taat pada setiap peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan

		X <sub>11</sub>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	12,3	12,3	12,3
	2	15	23,1	23,1	35,4
	3	18	27,7	27,7	63,1
	4	16	24,6	24,6	87,7
	5	8	12,3	12,3	100,0
Total		65	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019*

Dari tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (12,3%), tidak setuju 15 orang (23,1%), ragu-ragu 18 orang (27,7%), setuju 16 orang (24,4%), sangat setuju 8 orang (12,3%).

**Tabel 4.6** Adanya peraturan yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam bekerja

X<sub>12</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	18,5	18,5	18,5
	2	16	24,6	24,6	43,1
	3	15	23,1	23,1	66,2
	4	13	20,0	20,0	86,2
	5	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada sebanyak 12 orang (18,5 %), tidak setuju 16 orang (24,6%), ragu-ragu 15 orang (23,1%), setuju 13 orang (20,0%), sangat setuju 9 orang (13,8%).

**Tabel 4.7** Memberi bantuan serta dukungan terhadap bawahan

X<sub>13</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	13,8	13,8	13,8
	2	16	24,6	24,6	38,5
	3	17	26,2	26,2	64,6
	4	17	26,2	26,2	90,8
	5	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada sebanyak 9 orang (13,8 %), tidak setuju 16 orang (26,1%), ragu-ragu 17 orang (26,2%), setuju 17 orang (26,2%), sangat setuju 6 orang (9,2%).

**Tabel 4.8** Para karyawan diberikan kebebasan untuk memberikan kritik secara terbuka

X<sub>14</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	15,4	15,4	15,4
	2	16	24,6	24,6	40,0
	3	17	26,2	26,2	66,2
	4	14	21,5	21,5	87,7
	5	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada sebanyak 10 orang (15,4 %), tidak setuju 16 orang (24,6%), ragu-ragu 17 orang (26,2%), setuju 14 orang (21,5%), sangat setuju 8 orang (12,3%).

**Tabel 4.9** Memberi komunikasi yang jelas kepada bawahan

X<sub>15</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	15,4	15,4	15,4
	2	15	23,1	23,1	38,5
	3	17	26,2	26,2	64,6
	4	15	23,1	23,1	87,7
	5	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 10 orang (15,4 %), ragu-ragu 15orang (23,1%), kurang setuju 17 orang (26,2%), setuju 15 orang (23,1%), sangat setuju 8 orang (12,3%).

**Tabel 4.10** Memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga sangat membantu karyawan dalam pekerjaan

**X<sub>16</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	10,8	10,8	10,8
	2	14	21,5	21,5	32,3
	3	18	27,7	27,7	60,0
	4	16	24,6	24,6	84,6
	5	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 7 orang (10,8 %), tidak setuju 14 orang (21,5%), ragu-ragu 18 orang (27,7%), setuju 16 orang (24,6%), sangat setuju 10 orang (15,4%).

**Tabel 4.11** Karyawan diberi kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada

**X<sub>17</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	12,3	12,3	12,3
	2	17	26,2	26,2	38,5
	3	18	27,7	27,7	66,2
	4	13	20,0	20,0	86,2
	5	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 8 orang (12,3%), tidak setuju 17 orang (26,2%), yang meyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (27,7%), setuju 13 orang (20,0%), sangat setuju 9 orang (13,8%).

**Tabel 4.12** Pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan  
X<sub>18</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	10,8	10,8	10,8
	2	18	27,7	27,7	38,5
	3	16	24,6	24,6	63,1
	4	14	21,5	21,5	84,6
	5	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan yang sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (10,8%), tidak setuju sebanyak 18 orang (27,7%) ragu-ragu 16 orang (24,6%) setuju 14 orang (21,5%), sangat setuju 11 orang (15,4%).

**b. Data Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)**

Penilaian berdasarkan lingkungan kerja dengan menggunakan 4 (empat) indikator dan diwujudkan menjadi 8 (delapan) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.13** Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan baik  
X<sub>21</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	15,4	15,4	15,4
	2	12	18,5	18,5	33,8
	3	17	26,2	26,2	60,0
	4	18	27,7	27,7	87,7
	5	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 10 orang (15,4%), tidak setuju 12 orang (18,5%), ragu-

ragu sebanyak 17 orang (26,2%), setuju 18 orang (27,7%), sangat setuju 8 orang (12,3%).

**Tabel 4.14** Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga bisa bekerja dengan baik

**X<sub>22</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	15,4	15,4	15,4
2	17	26,2	26,2	41,5
3	15	23,1	23,1	64,6
4	15	23,1	23,1	87,7
5	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 10 orang (15,4%), tidak setuju 17 orang (26,2%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (23,1%), setuju 15 orang (23,1%), sangat setuju 8 orang (12,3%).

**Tabel 4.15** Pemberian alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi karyawan

**X<sub>23</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	13,8	13,8	13,8
2	17	26,2	26,2	40,0
3	17	26,2	26,2	66,2
4	14	21,5	21,5	87,7
5	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 9 orang (13,8%), tidak setuju 17 orang (26,2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (26,2%), setuju 14 orang (21,5%), sangat setuju 8 orang (12,3%).

**Tabel 4.16** Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

X<sub>24</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	12,3	12,3	12,3
	2	15	23,1	23,1	35,4
	3	20	30,8	30,8	66,2
	4	14	21,5	21,5	87,7
	5	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 8 orang (12,3%), tidak setuju 15 orang (23,1%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (30,8%), setuju 14 orang (21,5%), sangat setuju 9 orang (12,3%).

**Tabel 4.17** Kenyamanan dan keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan baik

X<sub>25</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	16,9	16,9	16,9
	2	17	26,2	26,2	43,1
	3	16	24,6	24,6	67,7
	4	13	20,0	20,0	87,7
	5	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 11 orang (16,9%), tidak setuju 17 orang (26,2%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (24,6%), setuju 13 orang (20,0%), sangat setuju 8 orang (12,3%).

**Tabel 4.18** Perusahaan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan baik

X<sub>26</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	10,8	10,8	10,8
2	19	29,2	29,2	40,0
3	15	23,1	23,1	63,1
4	16	24,6	24,6	87,7
5	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 7 orang (10,8%), tidak setuju 19 orang (29,2%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (23,1%), setuju 16 orang (24,6%), sangat setuju 8 orang (12,3%).

**Tabel 4.19** Pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan lembur

X<sub>27</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	12,3	12,3	12,3
2	14	21,5	21,5	33,8
3	18	27,7	27,7	61,5
4	18	27,7	27,7	89,2
5	7	10,8	10,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 8 orang (12,3%), tidak setuju 14 orang (21,5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (27,7%), setuju 18 orang (27,7%), sangat setuju 7 orang (10,8%).

**Tabel 4.20** Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis $X_{28}$ 

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,6	4,6	4,6
	2	15	23,1	23,1	27,7
	3	19	29,2	29,2	56,9
	4	20	30,8	30,8	87,7
	5	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 3 orang (4,6%), tidak setuju 15 orang (23,1%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (29,2%), setuju 20 orang (30,8%), sangat setuju 8 orang (12,3%).

### c. Data Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Penilaian berdasarkan Kinerja dengan menggunakan 4 (empat) indikator dan diwujudkan menjadi 8 (delapan) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.21** Bertanggung jawab dan jujur atas hasil pekerjaan sendiri $Y_1$ 

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	10,8	10,8	10,8
	2	13	20,0	20,0	30,8
	3	18	27,7	27,7	58,5
	4	16	24,6	24,6	83,1
	5	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 7 orang (10,8%), tidak setuju 13 orang (20,0%), ragu-ragu

sebanyak 18 orang (27,7%), setuju 16 orang (24,6%), sangat setuju 11 orang (16,9%).

**Tabel 4.22** Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan  
Y<sub>2</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	15,4	15,4	15,4
	2	14	21,5	21,5	36,9
	3	15	23,1	23,1	60,0
	4	14	21,5	21,5	81,5
	5	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 10 orang (15,4%), tidak setuju 14 orang (21,5%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (23,1%), setuju 14 orang (21,5%), sangat setuju 12 orang (18,5%).

**Tabel 4.23** Memperhatikan hubungan kerja sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan  
Y<sub>3</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	12,3	12,3	12,3
	2	15	23,1	23,1	35,4
	3	17	26,2	26,2	61,5
	4	14	21,5	21,5	83,1
	5	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 8 orang (12,3%), tidak setuju 15 orang (23,1%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (26,2%), setuju 14 orang (21,5%), sangat setuju 11 orang (16,9%).

**Tabel 4.24** Bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan baik

Y<sub>4</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	13,8	13,8	13,8
	2	14	21,5	21,5	35,4
	3	18	27,7	27,7	63,1
	4	15	23,1	23,1	86,2
	5	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 9 orang (13,8%), tidak setuju 14 orang (21,5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (27,7%), setuju 16 orang (23,1%), sangat setuju 9 orang (13,8%).

**Tabel 4.25** Menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan baik

Y<sub>5</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	13,8	13,8	13,8
	2	14	21,5	21,5	35,4
	3	17	26,2	26,2	61,5
	4	14	21,5	21,5	83,1
	5	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 9 orang (13,8%), tidak setuju 14 orang (21,5%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (26,2%), setuju 14 orang (21,5%), sangat setuju 11 orang (16,9%).

**Tabel 4.26** Selalu berusaha mencapai target kerja yang baikY<sub>6</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	12,3	12,3	12,3
	2	12	18,5	18,5	30,8
	3	17	26,2	26,2	56,9
	4	20	30,8	30,8	87,7
	5	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 8 orang (12,3%), tidak setuju 12 orang (18,5%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (26,2%), setuju 20 orang (30,8%), sangat setuju 8 orang (12,3%).

**Tabel 4.27** Mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktuY<sub>7</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	10,8	10,8	10,8
	2	17	26,2	26,2	36,9
	3	18	27,7	27,7	64,6
	4	14	21,5	21,5	86,2
	5	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 7 orang (10,8%), tidak setuju 17 orang (26,2%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (27,7%), setuju 14 orang (21,5%), sangat setuju 9 orang (13,8%).

**Tabel 4.28** Bertanggung jawab dan jujur terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh team

Y<sub>8</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	15,4	15,4	15,4
2	19	29,2	29,2	44,6
3	17	26,2	26,2	70,8
4	13	20,0	20,0	90,8
5	6	9,2	9,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 10 orang (15,4%), tidak setuju 19 orang (29,2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (26,2%), setuju 13 orang (20,0%), sangat setuju 6 orang (9,2%).

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30 (Rusiadi, 2013). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total lebih kecil (<) dari 0,30 butir pertanyaan dinyatakan valid.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item – Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS ver. 22.0 dengan memasukkan data jawaban responden dari variable X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y yang disajikan pada tabel dibawah :

**Tabel 4.29** Uji Validitas X1, X2 dan Y  
*Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	69.00	290.563	.579	.897	.917
x12	69.15	290.101	.538	.656	.918
x13	69.09	293.523	.512	.676	.919
x14	69.11	295.098	.448	.662	.920
x15	69.08	296.666	.410	.579	.920
x16	68.89	290.504	.573	.803	.917
x17	69.05	287.326	.649	.915	.916
x18	68.98	282.578	.760	.933	.914
x21	68.98	288.890	.597	.672	.917
x22	69.11	287.379	.628	.756	.916
x23	69.09	293.710	.490	.742	.919
x24	69.03	298.249	.393	.578	.921
x25	69.17	291.862	.517	.705	.919
x26	69.03	290.718	.575	.875	.917
x27	68.98	300.484	.341	.714	.921
x28	68.78	298.640	.433	.611	.920
y1	68.85	287.882	.631	.808	.916
y2	68.95	285.701	.628	.799	.916
y3	68.94	286.777	.639	.637	.916
y4	69.00	285.563	.682	.662	.916
y5	68.95	286.545	.634	.736	.916
y6	68.89	285.941	.695	.933	.915
y7	69.00	291.656	.551	.812	.918
y8	69.23	304.430	.257	.504	.923

Sumber hasil pengelolaan SPSS Ver. 22.0, 2019

Berasarkan Tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *CorrectedItem – Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada masing-masing variabel yaitu: variabel Budaya Organisasi, Lingkungan

Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar 0,30. Dengan perhitungan dibawah ini :

$$Df = n - k$$

$$Df = 65 - 3$$

$$Df = 62 \text{ (dapat dilihat pada tabel } r \text{ hasil } 0,246)$$

Dengan kesimpulan dari perhitungan diatas menyatakan uji validitas ini mempunyai *corrected item totalcore* sebesar ( $>$ ) dari 0,30.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan *output* yang ada untuk uji validitas ini bahwa semua butir pertanyaan yang mempunyai nilai *CorrectedItem - Total Correlation* lebih besar ( $>$ ) dari 0,30 sehingga semua butir pertanyaan diajukan dapat dinyatakan sah (valid).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir kuesioner dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dinyatakan reliabel jika menggunakan *alpha cronbach*  $>$  0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60 (Suntoyo, 2013).

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

**Tabel 4.30 Uji Reliabilitas X<sub>1</sub> , X<sub>2</sub> dan Y**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,921	,921	24

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019*

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *cronbach's Alphasebesar*  $0,921 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 24 pertanyaan dinyatakan handal.

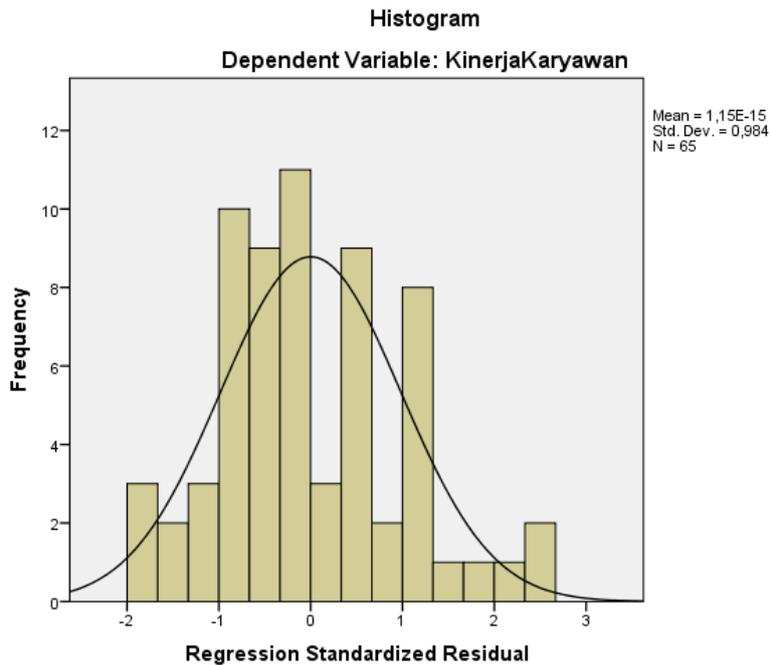
## 6. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Data yang diperoleh dari hasil angket, selajutnya akan diuji dengan uji asumsi klasik sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Rusiadi, 2013).

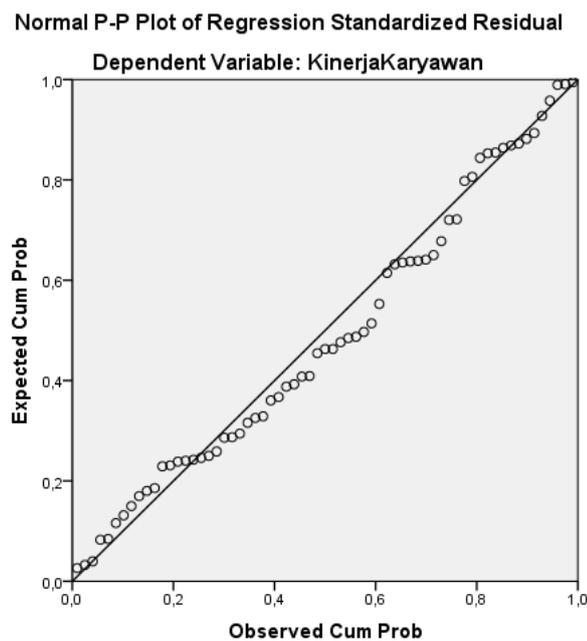
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kesinambungan seimbang ditengah.

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot titik-titik data variabel Kinerja yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.31**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,26309875
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,056
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber Hasil Pengelolaan SPSS Ver. 22.0, 2019

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerancedan value inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.32 Uji Multikolinieitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,986	1,764		,559	,578		
Budaya organisasi	,778	,111	,728	7,037	,000	,351	2,848
Lingkungan kerja	,202	,119	,176	1,704	,093	,351	2,848

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

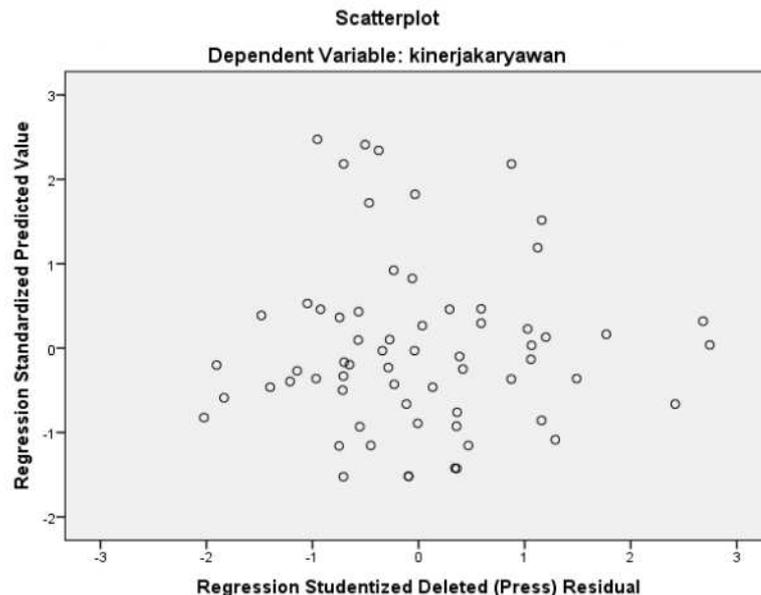
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* yang besarnya jauh melebihi angka 0,1 dan VIF variabel yang besarnya kurang dari 10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

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

**Gambar 4.4** PlotScatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

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

## 7. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan :

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

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 22.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 4.33 Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,986	1,764		,559	,578
Budayaorganisasi	,778	,111	,728	7,037	,000
lingkungankerja	,202	,119	,176	1,704	,093

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Persamaan regresi linier diperoleh  $Y = 0,986 + 0,778 X_1 + 0,202 X_2$ , artinya nilai positif melambangkan:

- a. Jika budaya organisasi, bernilai 0 maka kinerja akan tetap bernilai sebesar 0,986 satuan.
- b. Jika kualitas budaya organisasi ditingkatkan 1 (satu) satuan atau 100% maka kinerja pegawai akan meningkat 0,778 atau 77,8%.
- c. Jika lingkungan kerjaditingkatkan 1 (satu) satuan atau 100% maka kinerja pegawai akan meningkat 0,202 atau 20,2%.

## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013).

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS 22.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 4.34 Uji Signifikan Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,986	1,764		,559	,578		
Budayaorganisasi	,778	,111	,728	7,037	,000	,351	2,848
lingkungankerja	,202	,119	,176	1,704	,093	,351	2,848

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 bahwa lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Hasil Uji t secara parsial diketahui :

- Terima  $H_0$  (tolak  $H_i$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha = 5\%$
  - Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha = 5\%$
- 1) Nilai  $t_{hitung}$  Budaya Organisasi sebesar  $7,037 > 1,669$  dan signifikan sebesar  $0,000$  sehingga  $t_{hitung} 7,037 > t_{tabel} 1,669$  dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Budaya Organisasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai PT PLN (Persero) UIP II Medan. Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima.
  - 2) Nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja sebesar  $1,704 > 1,669$  dan signifikan sebesar  $0,093$  sehingga  $t_{hitung} 1,704 > t_{tabel} 1,669$  dan signifikan sebesar  $0,066 > 0,05$  sehingga  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya Lingkungan Kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja pegawai

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Maka  $H_2$  sebelumnya ditolak.

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

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

- Terima  $H_0$  (tolak  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha = 5\%$
- Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha = 5\%$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS 22.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 4.35** Uji Signifikan Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2246,386	2	1123,193	102,189	,000 <sup>b</sup>
Residual	681,460	62	10,991		
Total	2927,846	64			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), lingkungankerja, Budayaorganisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22.0, 2019

Berdasarkan 4.33 di atas, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 102,189 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas  $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$ , maka  $H_3$  diterima  $H_0$  ditolak. Hasil uji F menunjukkan budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) signifikan mempengaruhi kinerja Pegawai. Hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

## 9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS 22.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 4.36 Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 <sup>a</sup>	,767	,760	3,315

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan *SPSS ver. 22.0, 2019*

Dalam regresi linier berganda uji determinasi lebih cepat dengan menggunakan nilai pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,760. Untuk melihat besar pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi =  $R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasinya sebesar 76,7%. Artinya variasi dari kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 76,7% oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Wibowo (2011) mengatakan budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang di pegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerjaan merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Kharisma (2013) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan budaya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan guna mendorong kinerja karyawan karena karyawan perusahaan memiliki beragam sifat, pandangan, cara berfikir hingga kebudayaan.

Sesuai dengan penelitian terdahulu Kharisma (2013) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang baik maka mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan

Kesimpulan penelitian ini menyatakan variabel lingkungan kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja pegawai PT PLN (Persero) UIP II Medan.

Hasil ini tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Brahmasari (2008) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dilihat dari analisis uji signifikan simultan (Uji F) dapat dilihat  $F_{hitung}$  sebesar 102,189 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,75. Bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Hasil uji signifikan parsial (Uji t) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UIP II Medan.
2. Hasil uji signifikan parsial (Uji t) Lingkungan Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UIP II Medan.
3. Hasil uji F menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UIP II Medan
4. Koefisien determinasinya sebesar 76,7%. Artinya variasi dari kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 76,7% oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan Pada PT PLN (Persero) UIP II Medan adalah sebagai berikut:

1. Harus lebih aktif dan menjaga komunikasi yang baik lagi antara atasan dan bawahan atau pun sesama rekan kerja agar tidak ada rasa kaku untuk mengemukakan pendapat masing-masing dalam berdiskusi pekerjaan.
2. Harus meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung dengan cara meningkatkan fasilitas kantor dan membuat lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di kantor PT PLN (Persero) UIP II Medan.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja harus dipertahankan secara maksimal oleh perusahaan. Pimpinan harus sering melakukan *briefing* pagi sebelum memulai pekerjaan dan tak lupa untuk selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu bekerja dengan baik agar selalu menciptakan kinerja yang baik pula.

## Daftar Pustaka

- Achmad, Jaenudi, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakkan pertama Lentera Ilmu Cendikia, Jakarta
- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Amri Jefri, (2017). Skripsi “*Pengaruh lingkungan kerja dan Budaya Kerja serta Etos Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Medan*”. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Baiquni, Muhammad Agung, (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT. Warta Media Nusantara Tribun JATENG*. Universitas Diponegoro. Diakses tanggal 07 Agustus 2018, pukul 13.57 WIB.
- Brahmasari, Ida Ayu, (2008). Skripsi “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No.2, September 2008: 124-135*
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.

- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta. Penerbit : BPFE
- Hasibuan, Malayu S P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta, penerbit Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Hutajulu, Nurcahaya, (2017). Skripsi “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepegawaian Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*”. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen.
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Kharisma, Gogy Bara, (2013). Skripsi “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*”. Universitas Negeri Semarang, jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi.
- Mangkunegara, Anwar P, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Sjafri, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mariam Rani, (2009). Tesis “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*”. Universitas Diponegoro Semarang. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi.
- Nitisemito, Alex S, (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). JUMANT, 9(1), 13-25.
- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. JUMANT, 12(1), 12-20.
- Pakpahan, Manuntun dan Marihot Manullang, (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Cipta Pustaka Media.
- Priansa D, Suwanto, (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Ridhotullah, Subeki & Jauhar Mohammad (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Prestasi Pustakarya.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi, (2012). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S P & Judge (2008). *Prilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta : Selemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Couthler, (2010). *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Rusiadi, dkk, (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan.: USU Press.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Siswadi, Edi, (2012). *Birokrasi Masa Depan*. Mutiara Press. Bandung.
- Sudarmanto, (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/s\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/s_MBS_1001311_Bibliography)
- Sunyoto, D, (2013). *Manajemen SUMber Daya*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana.
- Tika, H. Moh Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT Bhumi Aksara. Jakarta
- Umar, Husein, (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Rasja Grafindo Persada.
- <https://manfaat.co.id/manfaat-lingkungan-kerja>. Diakses pada tanggal 28 Juni 2018 pukul 11.30 WIB.
- <https://www.materibelajar.id/2016/04/teori-konsep-lingkungan-kerja.html>. Diakses pada 28 Juni 2018 pukul 12.49 WIB.
- <https://www.kanalinfo.web.id/2016/08/pengertian-kompetensi.html?m=>. diakses pada 1 September 2018 pukul 07.55 WIB

