

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Litka Tiadora Ria br. Ginting¹, Mbayak Ginting², Sugianta Ovinus Ginting³

Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Mikroski^{1, 2, 3}

¹litka.ginting@mikroski.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample nonprobability sampling dengan sampling jenuh yaitu keseluruhan dari populasi karyawan sebanyak 39 orang digunakan sebagai sample. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya hasil uji secara simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa keempat variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,702 menunjukkan bahwa keempat variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 70,2%, sedangkan sisanya 29,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin_Kerja; Motivasi_Kerja; Budaya_Organisasi; Lingkungan_Kerja; Kinerja_Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai penunjang kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Seluruh pihak menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia, dan tampaknya menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi tanpa pandang bulu (C. Gomes, 2003). Kegiatan operasional berjalan dengan adanya keterlibatan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia akan menjadi potensial jika dikelola dengan baik dan benar, dan sebaliknya dapat menjadi beban bagi perusahaan apabila salah dikelola oleh perusahaan. Bagerpang Palm Oil Mill bergerak dalam bidang pengolahan tandan segar kelapa sawit. Bagian Produksi pada Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk bertugas untuk pengolahan tandan buah segar kelapa sawit yang menghasilkan minyak kelapasawit yang disebut CPO (*Crude Palm Oil*) dan kernel. Produk yang dihasilkan oleh pabrik kelapa sawit Bagerpang Palm Oil Mill dipasarkan ke dalam negeri dan sebagian di ekspor keluar negeri.

Keberhasilan suatu perusahaan didukung oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Sutrisno, A. Fathoni, 2016). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Maka dari itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus ada motivasi kerja, disiplin untuk bekerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung. Disiplin kerja adalah sikap yang diperlukan untuk setiap tugas yang dikerjakan, karena

sebagai pedoman atau standar perusahaan dalam menjalankan tugas yang tanggung jawab karyawan. Jam kerja karyawan bagian produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk tergantung pada banyak/tidaknya bahan baku FFB (*Fresh Fruit Bunch*) dan waktu kedatangan bahan baku FFB (*Fresh Fruit Bunch*) ke pabrik. Para karyawan juga diwajibkan untuk memakai helm keselamatan yang sudah disediakan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk memakai helm keselamatan mulai dari karyawan memasuki pintu gerbang pabrik sampai pada karyawan tersebut selesai melakukan proses produksi dan keluar dari pintu pabrik. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (S. Santoso, 2015). Sedangkan pada penelitian yang lain mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (A. Setiawan, 2013).

Motivasi adalah dorongan diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Motivasi ekstrinsik yang diperoleh karyawan dari perusahaan adalah fasilitas rumah dinas yang disediakan perusahaan. Rumah dinas diberikan kepada karyawan bertujuan untuk membuat karyawan untuk tidak datang terlambat ke pabrik dikarenakan jarak tempuh yang sangat dekat dari rumah dinas ke pabrik. Perusahaan memberikan uang beras kepada karyawan setiap bulannya yaitu sebesar Rp 150.000. Perusahaan juga memberikan tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Para karyawan juga mendapatkan bonus berupa bonus tahunan atau gaji ke-13 yang merupakan tambahan uang yang diberikan kepada karyawan selain gaji. Selain itu karyawan juga mendapat arahan dari *Shift Engineer* setiap hari sebelum melakukan pekerjaan. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan pegawai akan memberikan peluang bagi perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (L. F. A. Mubin, 2016). Sedangkan pada penelitian yang lain, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (C. Katiandagho, S. L. Mandey, 2014).

Dalam organisasi terdapat berbagai individu yang mempunyai sifat yang berbeda-beda dengan yang lainnya juga memiliki budaya yang berbeda disebabkan memiliki latar budaya yang berbeda pula. Dengan berbagai perbedaan tersebut dileburkan menjadi satu dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama (Djuremi, L. B. Hasiolan, 2016). Budaya organisasi yang dijalankan oleh karyawan bagian produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk adalah dengan melakukan kegiatan apel setiap sebelum melakukan proses produksi. Karyawan juga menjalankan budaya kerja sama dalam kegiatan operasional maupun berperilaku terhadap sesama rekan kerja. Dalam penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (D. K. Gultom, 2014). Sedangkan pada penelitian yang lain mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (E. S. Maabuat, 2016).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi, lingkungan kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan jalannya suatu perusahaan (A. Kusniawati, Nurhayati, 2014). Lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan bagian produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk adalah kondisi dimana

lingkungan kerja bersih dan rapi. Dimana para karyawan sebelum melakukan proses produksi selalu memperhatikan kebersihan dari setiap unit bagian masing-masing. Selain itu para karyawan juga merasa aman melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja karena tingkat keamanan yang tinggi seperti para satpam yang bertugas untuk selalu mendata setiap tamu yang akan masuk ke lingkungan kerja.

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan pada Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dari segi teoritis dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya dalam hal yang berkaitan dengan faktor-faktor kinerja karyawan. Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi bagian manajemen Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.

Kinerja

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Adapun indikator Kinerja sebagai berikut : Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen Kerja (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator Disiplin Kerja sebagai berikut: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Waskat (pengawasan melekat), Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan (M.S.P. Hasibuan, 2016).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan [8]. Adapun indikator Motivasi Kerja sebagai berikut : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Rasa Sosial, Kebutuhan Akan Harga Diri, Kebutuhan Untuk Mengaktualisasi Diri (E. Edison, 2017).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Adapun indikator Budaya Organisasi sebagai berikut: Kesadaran Diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, dan Orientasi Tim (E. Edison, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Adapun indikator Lingkungan Kerja sebagai berikut : Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja, Temperatur, Kelembapan, Sirkulasi Udara, Kebisingan, Getaran Mekanis, Bau-Bauan, Tata Warna, Dekorasi, Musik, Keamanan (Sedarmayanti, 2011).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif. Adapun objek penelitian ini adalah Karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk yang berjumlah 39 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*, dengan demikian sampel dalam penelitian ini semua anggota populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, kuisioner, dan studi kepustakaan. Pada penelitian ini dilakukan metode analisis data yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, dan

uji hipotesis yaitu pengujian secara simultan (Uji F), pengujian secara parsial (Uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) yang disebarkan.

a. Disiplin Kerja

Dari analisis data variabel Disiplin Kerja diperoleh skor terendah (minimum) adalah 2, skor tertinggi (maximum) adalah 5, rata-rata (mean) adalah 4,316 yang berada di nilai 4, artinya rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan.

b. Motivasi Kerja

Dari analisis data variabel Motivasi Kerja diperoleh skor terendah (minimum) adalah 2, skor tertinggi (maximum) adalah 5, rata-rata (mean) adalah 4,308 yang berada di nilai 4, artinya rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan.

c. Budaya Organisasi

Dari analisis data variabel Budaya Organisasi diperoleh skor terendah (minimum) adalah 2, skor tertinggi (maximum) adalah 5, rata-rata (mean) adalah 4,315 yang berada di nilai 4, artinya rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan.

d. Lingkungan Kerja

Dari analisis data variabel Lingkungan Kerja diperoleh skor terendah (minimum) adalah 2, skor tertinggi (maximum) adalah 5, rata-rata (mean) adalah 3,986 yang mendekati nilai 4, artinya rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan.

e. Kinerja

Dari analisis data variabel Kinerja Karyawan diperoleh skor terendah (minimum) adalah 2, skor tertinggi (maximum) adalah 5, rata-rata (mean) adalah 4,24 yang berada di nilai 4, artinya rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan.

2. Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)			Valid
	P1	0,557	0,316	
	P2	0,546	0,316	
	P3	0,543	0,316	
	P4	0,462	0,316	
	P5	0,540	0,316	
	P6	0,502	0,316	
	P7	0,723	0,316	
	P8	0,716	0,316	
	P9	0,567	0,316	
	P10	0,611	0,316	
	P11	0,493	0,316	
	P12	0,554	0,316	
	P13	0,506	0,316	
	P14	0,628	0,316	
	P15	0,584	0,316	
	P16	0,579	0,316	



2	Motivasi Kerja (X2)			Valid
	P1	0,676	0,316	
	P2	0,509	0,316	
	P3	0,750	0,316	
	P4	0,751	0,316	
	P5	0,714	0,316	
	P6	0,497	0,316	
	P7	0,636	0,316	
	P8	0,799	0,316	
	P9	0,769	0,316	
	P10	0,377	0,316	
3	Budaya Organisasi (X3)			Valid
	P1	0,504	0,316	
	P2	0,809	0,316	
	P3	0,821	0,316	
	P4	0,788	0,316	
	P5	0,653	0,316	
	P6	0,821	0,316	
	P7	0,525	0,316	
	P8	0,850	0,316	
	P9	0,624	0,316	
	P10	0,610	0,316	
4	Lingkungan Kerja (X4)			Valid
	P1	0,661	0,316	
	P2	0,463	0,316	
	P3	0,530	0,316	
	P4	0,781	0,316	
	P5	0,580	0,316	
	P6	0,528	0,316	
	P7	0,631	0,316	
	P8	0,563	0,316	
	P9	0,784	0,316	
	P10	0,658	0,316	
	P11	0,808	0,316	
	P12	0,662	0,316	
	P13	0,658	0,316	

	P14	0,755	0,316	
	P15	0,671	0,316	
	P16	0,590	0,316	
	P17	0,672	0,316	
	P18	0,646	0,316	
5	Kinerja Karyawan (Y)			Valid
	P1	0,457	0,316	
	P2	0,565	0,316	
	P3	0,547	0,316	
	P4	0,512	0,316	
	P5	0,804	0,316	
	P6	0,747	0,316	
	P7	0,830	0,316	
	P8	0,706	0,316	
	P9	0,540	0,316	

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke-39 pernyataan dinyatakan *valid*, karena nilai $r_{hitung} > 0,316$ r_{tabel} sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,858	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,839	
3.	Budaya Organisasi	0,886	
4.	Lingkungan Kerja	0,917	
5.	Kinerja Karyawan	0,868	

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas 0.7. Hal ini menandakan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas adalah menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi dari pada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas.

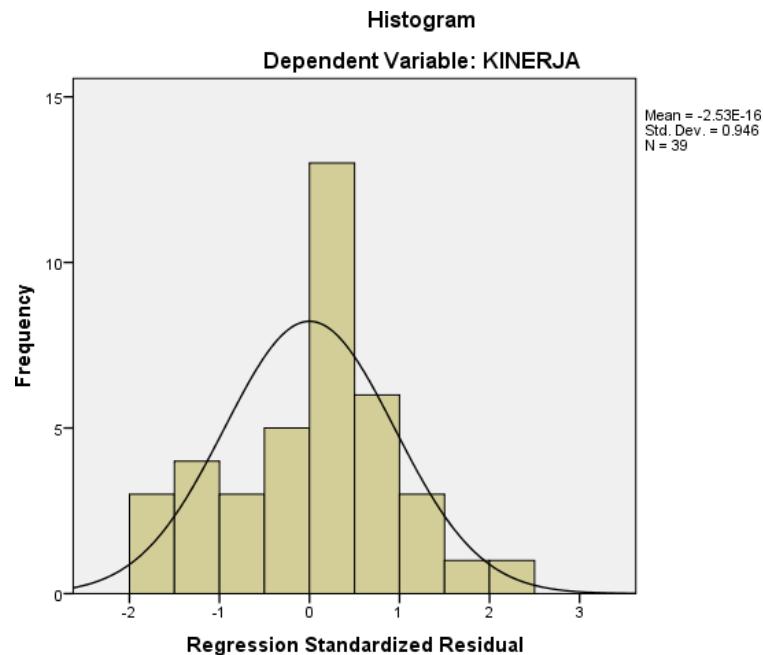
Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN_KERJA	.305	3.278
	MOTIVASI_KERJA	.388	2.580
	BUDAYA_ORGANISASI	.304	3.284
	LINGKUNGAN_KERJA	.482	2.076

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance values* variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja adalah di atas nilai ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah lebih kecil dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak mengalami masalah multikolineritas.

b. Uji Normalitas

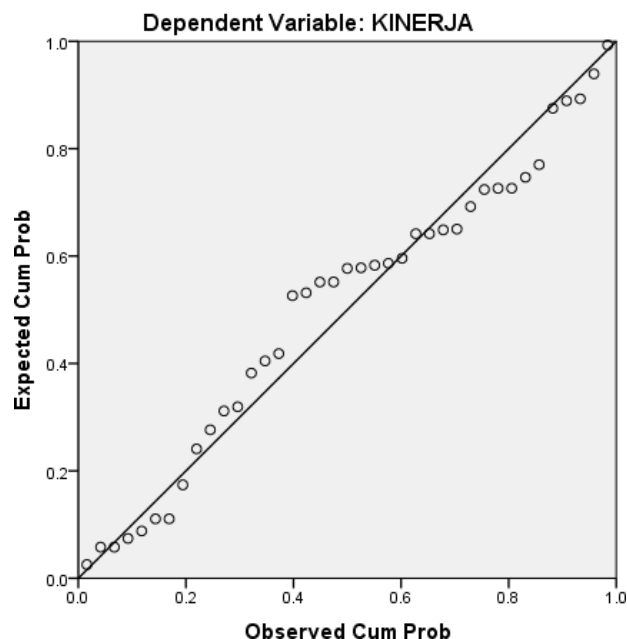
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Gambar 1. Histogram Uji Normalits

Berdasarkan data pada Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data yang berdistribusi normal karena berbentuk kurva simetris. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normal probability plot dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2 berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal P-P Plot UEji Normalitas

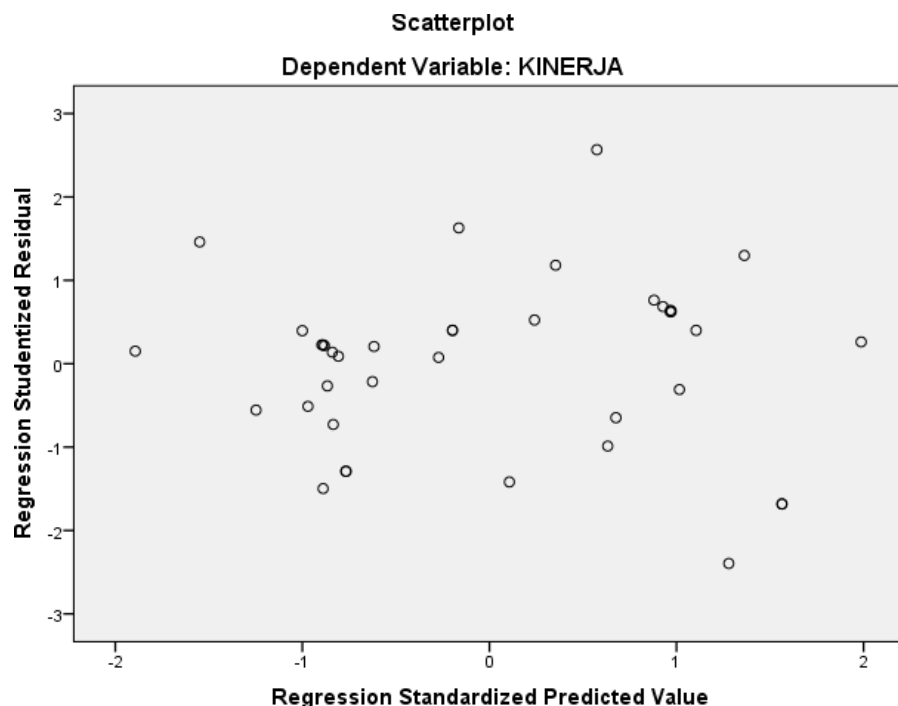
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94590530
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.089
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.401

Berdasarkan data pada Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov Smirnov adalah 0,894 dan signifikan pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,401 di atas pada tingkat signifikan 0,05 atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 dengan demikian residual terdistribusi secara normal.

c. Uji Heterokeastisitas

Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).



Gambar 3. Hasil Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.463	2.798		-1.238	.224
1 DISIPLIN_KERJA	-.133	.070	-.507	-1.899	.066
MOTIVASI_KERJA	.124	.079	.369	1.559	.128
BUDAYA_ORGANISASI	.159	.105	.407	1.524	.137
LINGKUNGAN_KERJA	.029	.036	.172	.810	.424

Uji statistik untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas melalui uji *glejser*. Jika nilai probabilitas $> \alpha$ 5% maka model tidak memiliki gejala heterokedastisitas dan jika nilai probabilitas $< \alpha$ 5% maka model memiliki gejala heterokedastisitas. Berdasarkan table 5 dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu *independent variable* terhadap *dependent variable*. Analisis berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.181	5.249		.606	.549
1 DISIPLIN_KERJA	.256	.132	.313	1.949	.060
MOTIVASI_KERJA	-.182	.149	-.174	-1.224	.229
BUDAYA_ORGANISASI	.855	.196	.699	4.354	.000
LINGKUNGAN_KERJA	.016	.067	.031	.246	.808

Berdasarkan tabel 6 dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

Kinerja karyawan = 3,181 + 0,256 Disiplin Kerja – 0,182 Motivasi Kerja + 0,855 Budaya Organisasi + 0,016 Lingkungan Kerja

Interpretasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,181 menunjukkan tanda positif yang berarti jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan sebesar 3,181 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,256 yang berarti jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan, asumsi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,256 dengan variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai negatif sebesar -0,182 yang berarti jika variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan, asumsi maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,182 dengan variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,855 yang berarti jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan, asumsi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,855 dengan variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,016 yang berarti

jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan, asumsi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,016 dengan variabel lain dianggap konstan.

5. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.181	5.249		.606	.549
1 DISIPLIN_KERJA	.256	.132	.313	1.949	.060
MOTIVASI_KERJA	-.182	.149	-.174	-1.224	.229
BUDAYA_ORGANISASI	.855	.196	.699	4.354	.000
LINGKUNGAN_KERJA	.016	.067	.031	.246	.808

Berdasarkan hasil uji parsial pada table 7 dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $1,949 < 2,032$ t_{tabel} dengan nilai signifikan $0,060 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $|-1,224| < 2,032$ t_{tabel} dengan nilai signifikan $0,229 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,354 > 2,032$ t_{tabel} dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $0,246 < 2,032$ t_{tabel} dengan nilai signifikan $0,808 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji f menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	547.195	4	136.799	23.353	.000 ^b
Residual	199.164	34	5.858		
Total	746.359	38			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, MOTIVASI_KERJA, DISIPLIN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada table 8, dapat diketahui nilai F_{hitung} 23,353 $> F_{tabel}$ 2,65 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan begitu maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.702	2.420	1.898

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, MOTIVASI_KERJA, DISIPLIN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan data pada table 9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh 0,702. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 70,2%, sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $1,949 < 2,032$ t tabel dengan nilai signifikan $0,060 > 0,05$, yang artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan jam kerja karyawan bagian produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk yang bergantung pada banyak/tidaknya bahan baku FFB (*Fresh Fruit Bunch*) dan waktu kedatangan bahan baku FFB (*Fresh Fruit Bunch*) ke pabrik, dan kinerja yang dihasilkan para karyawan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $1,224 < 2,032$ t tabel dengan nilai signifikan $0,229 > 0,05$, yang artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sistem kerja bagian produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk karyawan yang sudah terkelola dengan baik. Hal ini dipengaruhi oleh adanya kegiatan apel sebelum melakukan proses produksi. Yaitu bertujuan untuk mengarahkan karyawan untuk mengingat tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan yang telah ditetapkan perusahaan. Meskipun para karyawan sudah mendapatkan motivasi dari perusahaan dalam mengerjakan pekerjaannya namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan para karyawan sudah sadar akan tanggung jawab dan tugas yang harus dilaksanakan sebagai karyawan dalam melakukan kegiatan produksi di perusahaan.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,354 > 2,032$ t tabel dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi [9]. Budaya organisasi pada Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk bagian produksi dapat berkomunikasi dengan efektif dan baik sehingga terciptanya kerja sama yang kuat dan kompak di antara karyawan dalam kegiatan operasional maupun berperilaku terhadap sesama rekan kerja. Kegiatan apel juga dilakukan untuk meningkatkan komunikasi yang baik antar *Shift Engineer*, *Shift Coordinator* terhadap karyawan. Sehingga dengan adanya komunikasi dan kerja sama tim dapat memperlancar proses produksi yang dilakukan. Sehingga kerja sama tim para karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana jika kerja sama tim kurang maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan proses produksi.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial lingkungan kerja memiliki nilai thitung sebesar $0,246 < 2,032$ tabel dengan nilai signifikan $0,808 > 0,05$, yang artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial. Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan bagian produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk adalah kondusif dimana lingkungan kerja bersih dan rapi. Selain itu para karyawan juga merasa aman dalam lingkungan kerja karena tingkat keamanan yang tinggi seperti paara satpam yang bertugas selalu mendata setiap orang yang akan masuk ke lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terbuka membuat adanya pertukaran udara dari luar ke dalam ruang kerja sehingga ruang kerja karyawan menjadi tidak lembab. Dalam lingkungan kerja juga adanya larangan untuk merokok sehingga tidak beresiko mengganggu kesehatan pernafasan para karyawan. Meskipun para karyawan sudah merasakan lingkungan kerja yang kondusif namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan nilai Fhitung $23,353 > F_{tabel} 2,65$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat bahwa keempat variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh sekitar 70,2% terhadap kinerja karyawan bagian produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk dan selebihnya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk. Secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted-R Square*) diperoleh sebesar 0,702 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 70,2% sedangkan sisanya 29,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Bagi perusahaan, dari keempat variabel, variabel budaya organisasi yang paling dominan. Sehingga penting bagi Bagerpang Palm Oil Mill PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk untuk semakin menerapkan nilai-nilai budaya organisasi. Karena budaya organisasi membentuk sikap serta perilaku untuk mencapai kinerja karyawan. Disiplin kerja juga harus diperhatikan adalah memperketat pengawasan terhadap pegawai agar dapat mentaati jam kerja yang sudah ditentukan dari pihak perusahaan untuk dapat pulang setelah memenuhi standart kerja yang ditentukan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Kusniawati, Nurhayati, dan R. H. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, I.
- A. Setiawan. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuran Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, I.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- C. Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. CV. ANDI OFFSET.
- C. Katiandagho, S. L. Mandey, dan L. M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulut tenggo Area Manado. *Journal EMBA*, II, 1592–1602.
- D. K. Gultom. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XIV.
- Djuremi, L. B. Hasiolan, dan M. M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Kota Semarang. *Journal Of Management*, II.
- E. Edison, Y. A. dan I. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- E. S. Maabuat. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Pegawai (Studi Pada DISPENDA SULUT UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, XVI.
- L. F. A. Mubin. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit. *JOM FISIP*, III.
- M.S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- S. Santoso. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Wijaya Panca Sentosa Food. *Agora*, III.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sutrisno, A. Fathoni, dan M. M. M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, II.