

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT LARIS MANIS UTAMA MAKASSAR**

Diajukan Oleh  
Nur Ari Hidayat  
4520012148



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar

Nama Mahasiswa : Nur Ari Hidayat

Stambuk / NIM : 4520012148

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Palipada Palisuri, M.Si

Drs. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si



**Mengetahui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

Drs. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si  
NIDN. 0924126801

Ahmad Jumarding, SE., M.M  
NIDN. 0915119002

Tanggal Pengesahan : .....

**PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Ari Hidayat

Nim : 4520012148

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar


Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 19 Juni 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



  
Nur Ari Hidayat

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT LARIS MANIS UTAMA MAKASSAR**

Oleh :

**NUR ARI HIDAYAT**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

NUR ARI HIDAYAT. 2022. SKRIPSI. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar dibimbing oleh Drs. Palipada Palisuri, M.Si dan Drs. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar.

Objek penelitian adalah PT Laris Manis Utama Makassar. Metode yang digunakan yaitu Analisis Deskriptif dan Analisis Linear Berganda. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah kuesioner yang dianalisis dengan uji linear berganda dengan bantuan *software* SPSS 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Adjusted R-square* sebesar 0,796, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 79,6%. Secara parsial, variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT LARIS MANIS UTAMA MAKASSAR**

**by :**

**NUR ARI HIDAYAT**

**Prodi Management Faculty of Economics and Business**

**University Bosowa**

**ABSTRACT**

*Nur Ari Hidayat.2022.Thesis.The Influence Organizational Culture and Discipline Work on Employee Performance at PT Laris Manis Utama Makassar guided by Drs. Palipada Palisuri, M.Si and Drs. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si.*

*The purpose of the research was to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT Laris Manis Utama Makassar.*

*The object of research is PT Laris Manis Utama Makassar. The method used is descriptive analysis and multiple linear analysis. The data processing technique used is a questionnaire which is analyzed by multiple linear test with the help of SPSS 25 software.*

*The results of research indicate that simultaneously organizational culture and work discipline have a significantly influence on employee performance. Adjusted R square of 0,796 which indicates that organizational culture and work discipline have a contribution of 79,6%. Partially, organizational culture variabel and work discipline variabel have a significant effect on employee performance.*

**Keyword : organizational culture, work discipline, employee performance**

## KATA PENGANTAR

Puji sukur kehadiran Allah swt. Yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis sajikan dalam bentuk buku sangat yang sederhana. Adapun judul skripsi yang penulis ambil yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar”**.

Tujuan penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata I (S1) untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa Makassar. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian, observasi, dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis Bapak Samsil dan Ibu Samsuriati dengan penuh kesabaran telah mengasuh dan mendidik penulis sejak kecil. Berkat doa dan dorongannya pula penulis mampu menyelesaikan pendidikan ini.

Dengan kerendahan hati dan rasa terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak Drs. Palipada Palisuri, M.Si selaku pembimbing 1 dan Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si selaku pembimbing 2, disela-sela rutinitasnya namun tetap meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, dorongan, saran serta arahan sejak rencana penelitian hingga selesainya penulisan skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Bosowa
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas ilmu dan bantuannya dalam pengurusan administrasi selama penulis menjalani masa perkuliahan.
6. Bapak Yanto selaku Kepala Cabang PT Laris Manis Utama Makassar beserta staf atas bantuan selama masa penelitian.
7. Teman-teman kelas non reguler manajemen yang telah membantu selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Banyak kekurangan, baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Akhirnya besar harapan penulis, semoga skripsi yang ditulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Makassar, Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Kerangka Teori .....	7
2.1.1 Pengertian budaya Organisasi .....	7
2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan .....	24
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Pikir .....	29
2.4 Hipotesis .....	31



<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	34
3.4 Populasi dan Sampel .....	35
3.5 Metode Analisis Data .....	35
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Gambaran Perusahaan .....	38
4.2 Deskripsi Data .....	50
4.3 Analisis Data .....	52
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	60
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	62

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Pikir	30
4.1	Logo Perusahaan	40
4.2	Struktur Organisasi Perusahaan	41

**DAFTAR TABEL**

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Penelitian Terdahulu	27
4.1	Keadaan dan Jumlah Karyawan	49
4.2	Jenis Kelamin Responden	50
4.3	Usia Responden	51
4.4	Pendidikan Terakhir Responden	51
4.5	<i>Descriptive Statics</i>	52
4.6	Hasil Uji Validitas	53
4.7	Uji Reliabilitas	54
4.8	Hasil Uji Linear Berganda	55
4.9	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	56
4.10	Uji T (Parsial)	57
4.11	Uji F (Simultan)	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang besar bagi keberadaan organisasi dimana titik fokusnya yaitu karyawan. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Secara garis besar, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Pada era modern saat ini, organisasi harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan segala transformasi dan hambatan yang akan dihadapi pada masa mendatang. Untuk dapat bertahan di era persaingan ini, suatu organisasi perlu mengelola manajemen dari potensi individu yang terampil dan berpengalaman. Kinerja karyawan adalah masalah yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku dalam suatu pekerjaan tersebut.

Suatu organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Pencapaian kualitas kinerja karyawan oleh karena itu diperlukan budaya kerja yang baik sebagai kekuatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi yang terbentuk lewat ikatan antar perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang terdapat pada individu disatukan dengan budaya organisasi idealis.

Budaya organisasi merupakan suatu peluang bagi organisasi dalam mengembangkan kemampuan karyawan melalui aspek perubahan sikap dan karakter dengan harapan dapat menyesuaikan diri terhadap tantangan atau persaingan dimasa yang akan datang. Dengan budaya kerja yang tertib, maka akan menjadi kebiasaan yang baik bagi karyawan sekaligus menjadi acuan bagi pencapaian organisasi, dan sebaliknya jika budaya organisasi buruk maka akan menjadi penghalang bagi jalannya sebuah organisasi. Budaya organisasi secara ideal adalah bagaimana seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu mentaati norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut.

Faktor lain yang sangat esensial untuk mengembangkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dalam bekerja sehari-hari, disiplin karyawan masih menjadi suatu hambatan dalam kinerja organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari pemimpin perusahaan, jenjang karir, lingkungan dan beban kerja, serta kemampuan individual. Disiplin kerja yaitu sikap karyawan dalam menghormati, menghargai serta mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin merupakan suatu hal yang harus dijaga serta dikembangkan terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai ketentuan perusahaan.

Akibat dari penerapan disiplin kerja ini sangat besar bagi perusahaan, karena didalam keberhasilan perusahaan tentunya ada kerja sama yang terjalin dengan baik serta sistem penerapan manajemen yang baik dalam mentaati peraturan perusahaan. Untuk itu, perlu adanya proses penerapan disiplin kerja sebagai acuan dalam mencapai keberhasilan. Dengan melaksanakan disiplin kerja, karyawan akan bekerja secara maksimal,

datang kerja tepat waktu, dan semangat dalam bekerja untuk menunjang keberhasilan didalam perusahaan.

Peran budaya organisasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai disiplin kerja secara baik dan dibantu dengan budaya organisasi yang mendukung, maka tentunya akan membentuk suatu kegiatan yang akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

PT Laris Manis Utama Makassar merupakan salah satu perusahaan distributor buah yang sedang berkembang di Makassar. Awal berdiri PT Laris Manis Utama berlokasi di Jakarta pada tahun 1996. Sampai saat ini PT Laris Manis Utama telah memiliki beberapa cabang yang tersebar di Indonesia salah satunya berada di Makassar yang diresmikan pada tahun 2000. Saat ini PT Laris Manis Utama Makassar telah memiliki 64 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi.

Sebagai salah satu perusahaan yang sedang berkembang, PT Laris Manis Utama Makassar menerapkan budaya organisasi Lima S (5S) yakni sapa, salam, senyum, sopan dan santun dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan secara efisien serta peraturan dalam perusahaan dimana nilai budaya yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu menjalin kerja sama yang baik antar sesama karyawan, sehingga tercipta rasa kekeluargaan antar karyawan dengan karyawan lainnya maupun antar karyawan dengan atasan. Adanya kesenjangan sosial yang terdapat dalam perusahaan maka kegiatan berjalan secara efektif sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dengan menerapkan budaya organisasi Lima S (5S), diharapkan dapat terbentuk disiplin kerja yang baik sebab ini merupakan langkah

dalam menumbuhkan sikap, perilaku, dan pada akhirnya akan membentuk sebuah disiplin kerja yang baik. Namun, dalam kenyataannya dari sisi lain masih terdapat karyawan PT Laris Manis Utama Makassar melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti ketika bekerja karyawan datang tidak tepat waktu dan tidak menjaga sarana dan prasarana perusahaan. Hal ini membuktikan disiplin kerja yang terdapat pada diri karyawan belum sepenuhnya dapat terwujud. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja dengan mentaati aturan yang harus ditaati oleh karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dengan pemaparan persoalan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar.

2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi pada jurusan Manajemen di Universitas Bosowa. Selain itu, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja serta sebagai bahan perbandingan antara teori dari berbagai macam sumber bacaan ilmiah dengan praktik di lapangan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media bagi peneliti sebagai bahan pertimbangan dan referensi selanjutnya dengan menggunakan dasar dan konsep penelitian yang sama yaitu tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan aktivitas budaya organisasi serta disiplin kerja untuk kepentingan perusahaan dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur atau bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama agar lebih banyak orang



yang memahami dengan benar bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut budaya organisasi. Hal ini tentu berkaitan dengan citra sebuah perusahaan atau organisasi di lingkungan luar. Budaya organisasi berbeda dengan budaya suatu wilayah atau negara yang berkaitan dengan adat istiadat.

Menurut (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Selanjutnya, menurut Phiti Sithi Ammuai dalam (Syahyuni, 2018) bahwa “budaya organisasi seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi”. Selain itu, menurut (Samsuddin, 2018) berpendapat bahwa :

“budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lainnya. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut”.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut bersama yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

## 1. Unsur-unsur Budaya Organisasi

Menurut (Tika, 2014) unsur-unsur dalam budaya organisasi, sebagai berikut :

### a. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

### b. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

### c. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

### d. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi/perusahaan terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

e. Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

f. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi perusahaan tersebut.

g. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Menurut (Ganyang, 2018) secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut :

a. Nilai-nilai

Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.

b. Sikap

Sikap yang sama ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi dalam organisasi.

c. Perilaku

Perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.

d. Identitas

Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.

e. Pembeda

Nilai-nilai, sikap, perilaku dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau yang beda.

## **2. Fungsi Budaya Organisasi**

Pemimpin sebuah organisasi memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi. Sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang dijunjung tinggi dan diterapkan oleh anggota organisasi, tentunya budaya organisasi memiliki beberapa fungsi antara lain :

a. Meningkatkan rasa kepemilikan

Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas bagi seluruh anggotanya. Rasa kepemilikan berarti penerimaan sebagai anggota atau bagian dari sesuatu. Maksudnya, suatu organisasi sangat menekankan budaya kedisiplinan. Maka, anggotanya akan memiliki identitas bahwa mereka kumpulan orang-orang yang disiplin.

b. Alat untuk mengorganisir

Fungsi budaya organisasi kedua yaitu sebagai alat untuk mengorganisir setiap anggota atau karyawan suatu perusahaan. Maksudnya, mengorganisasi atau mengatur suatu kelompok agar membentuk satu kesatuan. Nilai-nilai dan norma-norma dalam budaya organisasi bisa menjadi batasan-batasan yang harus dipahami dan dipatuhi semua anggotanya. Hal ini bisa membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

c. Meningkatkan kekuatan organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi untuk meningkatkan kekuatan nilai suatu organisasi. Maksudnya, meningkatkan kualitas suatu organisasi melalui nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam budaya organisasi tersebut. Karena itu, budaya organisasi juga dikenal sebagai pedoman dalam menyatukan organisasi dengan memberikan standar tepat mengenai tutur kata dan tingkah laku para anggotanya.

d. Mengontrol perilaku

Fungsi budaya organisasi sebagai mekanisme dalam mengontrol perilaku setiap anggota dalam maupun luar lingkungan organisasi. Nilai-nilai dan norma dalam budaya organisasi bisa memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawannya. Perilaku adalah serangkaian tindakan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem atau entitas buatan dalam hubungannya

dengan diri sendiri atau lingkungannya yang mencakup sistem atau organisme lain disekitarnya serta lingkungan fisik.

e. Mendorong kinerja anggota

Budaya organisasi juga berfungsi membantu mendorong seluruh anggota organisasi atau karyawan perusahaan untuk meningkatkan performa kerja, baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sehingga, budaya organisasi akan mendorong para anggota agar lebih mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.

f. Menentukan tujuan organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menentukan arah atau hal-hal yang bisa dilakukan atau tidak. Tujuan adalah penjabaran dari visi dan misi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

### **3. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:131) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Adapun indikator budaya organisasi yaitu :

a. Kesadaran diri

Anggota dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

b. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

c. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

d. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

**4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu antara lain :

a. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam berhubungan antar mereka satu sama lain ataupun antar atasan dan bawahan.



b. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawan juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah karyawan selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.

c. Karakteristik organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.

d. Proses administrasi

Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.

e. Struktur organisasi

Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin karyawan lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

f. Gaya manajemen

Gaya manajemen mempengaruhi budaya organisasi, bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut. Gaya manajemen berkaitan erat dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya memotivasi karyawan. Selain itu, ketidakseragaman gaya manajemen pada tingkatan manajemen yang berbeda dapat pula mempengaruhi budaya perusahaan. Budaya yang terjadi pada perusahaan itu ialah tidak adanya keharusan keseragaman pandangan atas suatu kebijaksanaan ataupun nilai-nilai tertentu.

### **2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil

yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2019:193) menjelaskan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan, menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan bahwa “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada putusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan *indiscipliner* yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih

dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

### **1. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak karyawan yang disiplin maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapinya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Perusahaan berperan mengelola karyawannya agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu

perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, *skorsing*, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal itu dilakukan bertujuan agar setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk memenuhi aturan, yaitu :

- a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu “disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif”.

Dari pendapat Hartatik dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu :

a. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

b. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

c. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi

peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin karyawan untuk menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

d. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

e. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di *skorsing* atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

## 2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017), maksud dari terpenuhinya sasaran disiplin kerja apabila terpenuhinya beberapa tujuan berikut ini :

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu :
  - Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manager.
  - Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - Dapat menggunakan serta memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  - Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
  - Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.



### **3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Guntur, 2000) bahwa kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

a. Disiplin waktu

Diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, serta pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu, dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua yaitu ;

a. Faktor kepribadian

Faktor yang terpenting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yakni :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi.

### **2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kata kinerja adalah singkatan dari “Kinetik Energi Kerja” yang dalam bahasa Inggris disebut dengan “*performance*”. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks manajemen, kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia. Sehingga dalam hal ini, SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik.

Menurut Afandi (2018:83) menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan

etika”.Selanjutnya, menurut Sutrisno (2018:123) mengatakan bahwa “kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan, menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) menyatakan bahwa “kinerja yaitu suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

Menurut Afandi (2018:89) menjelaskan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walaupun keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
- g. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mochammad Ery Putro Haryadi (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Arisma Dawindo Sarana)	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 52,9%. Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh

				signifikan.
2	Nike Ningsi Purnama Sari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Area Pekan baru Rayon Kota Timur	Deskriptif dan Kuantitatif	Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 81,7%. Sedangkan, secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Metode Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif dan	Pengujian hipotesis secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh

		Karyawan di Divisi Likuid pada PT. Eagle Indo Pharma - Tangerang	Asosiatif	signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan yang memiliki kontribusi sebesar 69,4%.
--	--	--	-----------	---

Jika ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini terdapat kesamaan yakni secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun untuk perbedaan terdapat pada penelitian pertama yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar.

### 2.3 Kerangka Pikir

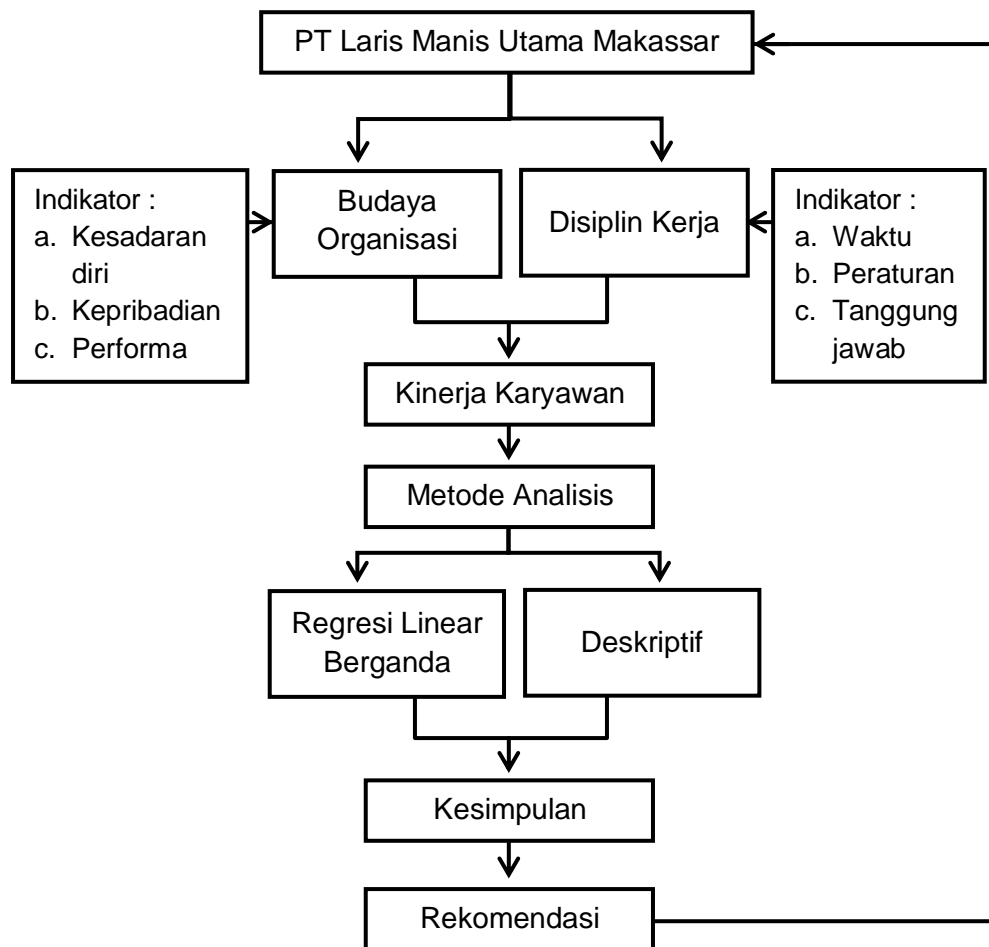
Penelitian ini dilakukan di PT Laris Manis Utama Makassar yang membahas mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka pemikiran yang dikembangkan oleh penulis merujuk pada bagaimana variabel bebas yakni budaya organisasi dan disiplin kerja



memengaruhi variabel terikat yakni kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijelaskan diatas kemudian disajikan dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.1  
Kerangka Pikir



## 2.4 Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah penulis mengemukakan landasan teori dan kerangka pikir. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Menurut Sugiyono (2018:96) bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian untuk mendapatkan data yang benar dan tepat sehingga sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Apabila data yang diperoleh mendukung hipotesis yang diajukan, maka kebenaran hipotesis diakui, namun apabila data yang diperoleh bertolak belakang dengan hipotesis, maka kebenaran ditolak.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar.
- b. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT Laris Manis Utama Makassar yang beralamat di Jl. Ir. Sutami Pergudangan Parangloe Indah Blok G4 No. 3, 5, 7, 9, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Waktu penelitian ini yaitu dimulai pada bulan Februari sampai April 2022.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data-data yang akurat, sehingga metode pengumpulan data dalam sebuah penelitian sangat dibutuhkan. Adapun beberapa metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data yang berasal dari literatur-literatur, buku perpustakaan, jaringan internet, serta kumpulan informasi dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pembahasan penelitian.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melakukan observasi maupun wawancara. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara

(*interviewed*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara dalam bentuk wawancara bebas terpimpin yaitu dalam melaksanakan wawancara peneliti membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan yang selanjutnya pertanyaan tersebut diperdalam.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Responden hanya perlu memilih atau menjawab daftar pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian. Setelah jawaban responden terkumpul, maka jawaban itu akan dipelajari dan dianalisis. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. T : Tidak Setuju
5. STS: Sangat Tidak Setuju

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara memanfaatkan dokumen (bahan atau gambar penting). Adapun dokumen-dokumen yang dimaksud adalah berupa data-data yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan keterangan-keterangan mengenai suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui, dianggap atau anggapan, atau suatu fakta yang digambarkan lewat angka, simbol, kode, dan lain-lain. Data penelitian dikumpulkan baik lewat instrumen pengumpulan data, observasi, wawancara, maupun lewat data dokumentasi. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini penulis melakukan pendekatan metode survei yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak. Sedangkan, instrumen yang digunakan berupa kuesioner (angket). Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah masalah budaya organisasi dan kedisiplinan karyawan PT Laris Manis Utama Makassar.

#### 2. Sumber Data

Data berdasarkan cara memperolehnya dibedakan menjadi dua bagian yaitu :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau data yang terjadi di lapangan penelitian yang diperoleh dengan teknik observasi, wawancara, serta membuat kuesioner kemudian diolah oleh penulis.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari pihak maupun sumber lain yang telah ada.

Biasanya data sekunder diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu dan data diterima dalam bentuk jadi.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:115) bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Laris Manis Utama Makassar sebanyak 65 karyawan.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:81) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti.

Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada. Maka dibentuk sebuah perwakilan populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan hanya sebagian dari jumlah karyawan yakni sebanyak 33 karyawan.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik

pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti.

Adapun, rumus yang digunakan yaitu persamaan regresi berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- $\beta_0$  : Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$  : Koefisien Regresi
- $X_1$  : Budaya Organisasi
- $X_2$  : Disiplin Kerja
- e : Error Term (Kesalahan Pengganggu)

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis, definisi operasional yaitu unsur pelatihan yang memberikan penjelasan atau keterangan mengenai variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional variabel yang akan dijelaskan penulis antara lain :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu suatu proses menangani masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Karyawan yaitu seseorang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja.
3. Budaya organisasi yaitu karakteristik atau pedoman yang dianut oleh para anggota perusahaan.

4. Disiplin kerja yaitu patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan tersebut.
5. Kinerja karyawan yaitu berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing demi mencapai tujuan perusahaan.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Perusahaan**

##### **4.1.1 Deskripsi Perusahaan**

PT Laris Manis Utama merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor buah-buahan . Awal berdiri PT Laris Manis Utama berlokasi di Jakarta pada tahun 1996. Sampai saat ini, PT Laris Manis Utama telah memiliki beberapa kantor cabang dan kantor cabang pembantu yang tersebar di beberapa provinsi. Salah satu cabang PT Laris Manis Utama yakni berada di Makassar tepatnya di Jl. Ir. Sutami, pergudangan Parangloe Indah Blok G4 No, 3, 5, 7, 9. PT Laris Manis Utama cabang Makassar berdiri pada tahun 2000, dimana kantor cabang Makassar memiliki tiga kantor cabang pembantu yakni berada di Palu, Kendari, dan Ambon.

Kegiatan keseharian dari PT Laris Manis Utama yakni melakukan distribusi produk ke berbagai supermarket maupun toko grosir. Selain itu, PT Laris Manis Utama juga menyediakan layanan bagi konsumen yang ingin membeli secara langsung maupun memesan di media online seperti Bli-Bli, Toko Pedia, dan Shopee.

Menjadi distributor buah segar yang terpercaya, PT Laris Manis Utama menyediakan kualitas terbaik untuk kesegaran buah yang dimiliki. Ada berbagai macam aneka buah yang dipasarkan seperti apel, anggur, jeruk, kurma, semangka, kiwi, mangga, durian, dan lain-lain. Buah tersebut merupakan buah segar yang di *import* dari berbagai negara dan juga buah lokal dalam negeri. Selain buah, PT Laris Manis Utama juga memasarkan beberapa produk lain seperti ayam, bebek, sosis, dan bakso.

Untuk menjaga kesegaran produk, PT Laris Manis Utama memiliki infrastruktur standar internasional. Gudang penyimpanan produk dibagi menjadi beberapa ruang yang dilengkapi dengan alat pendingin. Selain itu, PT Laris Manis Utama melengkapi alat pelacak GPS pada armada transportasi guna menjaga keamanan barang agar sampai pada tujuan dengan baik.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **1. Visi**

“Untuk menjadi perusahaan dibidang kami, untuk memasok produk segar disepanjang rantai distribusi kelas dunia dengan mempertahankan kualitas yang baik dan meningkatkan permintaan”.

##### **2. Misi**

###### **a. Untuk pelanggan**

Memberikan layanan terbaik dengan pemenuhan tepat waktu produk segar berkualitas dengan nilai yang baik.

###### **b. Untuk pemasok**

Menjaga hubungan timbal balik yang sangat baik dalam perdagangan dan distribusi internasional.

###### **c. Untuk karyawan**

Menjaga kerja sama dan kerja tim dalam mencapai perusahaan yang sukses dan berkembang di tempat kerja yang menyenangkan.

#### 4.1.3 Logo Perusahaan



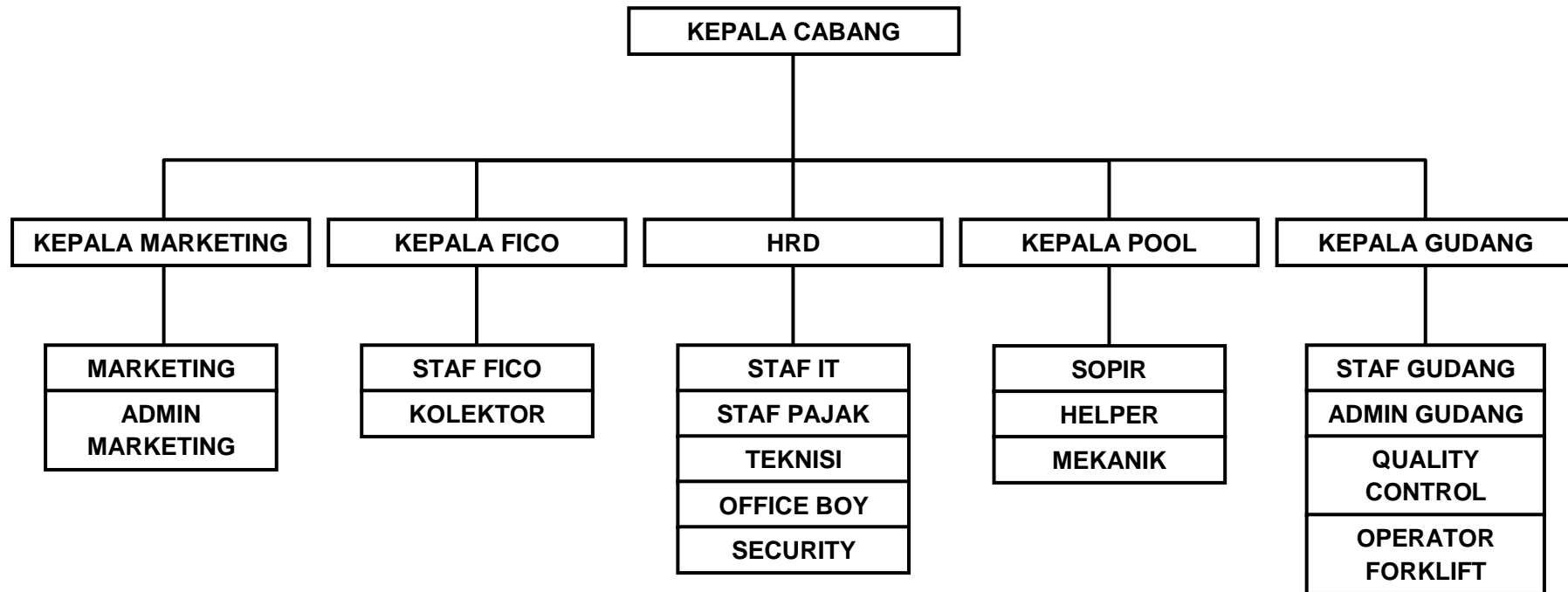
Gambar 4.1  
Logo Perusahaan

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah gambaran yang berisi komponen-komponen pendiri dan penyusunan perusahaan yang menggambarkan adanya pembagian kerja dan bagaimana aktivitas dalam perusahaan yang berbeda mampu dikoordinasikan. Struktur organisasi yang baik akan menunjukkan adanya spesialisasi pada masing-masing fungsi pekerjaan.

Adapun struktur organisasi PT Laris Manis Utama Makassar adalah sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI  
PT LARIS MANIS UTAMA MAKASSAR**



Gambar 4.2  
Struktur Organisasi Perusahaan

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, maka dapat diuraikan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Kepala Cabang

- a. Menyiapkan rencana bisnis untuk cabang.
- b. Memimpin kegiatan pemasaran pada kantor cabang.
- c. Melakukan pengawasan koordinasi dan monitoring atas kegiatan operasional.
- d. Memberikan solusi dan keputusan mengenai permasalahan di kantor cabang.
- e. Membangun nama baik kantor cabang dengan *image* yang positif.
- f. Pertumbuhan dan perkembangan cabang.
- g. Menyusun kebijakan cabang sesuai dengan petunjuk kantor pusat.

2. Kepala *Marketing*

- a. Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan *trend* pasar dan sumber daya perusahaan.
- b. Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan.
- c. Menyusun strategi penjualan dengan membuat paket dan promosi.
- d. Merumuskan kebijakan pemasaran perusahaan.
- e. Berwenang untuk melakukan penyempurnaan pola kerja di *department marketing*.

3. *Marketing*

- a. Memproduksi komunikasi internal.
- b. Menjalin kerja sama dengan vendor dan agensi luar.
- c. Mendengarkan kebutuhan pelanggan.
- d. Mencari dan menggunakan alat pemasaran yang baru.
- e. Berinovasi.

- f. Membantu meningkatkan proses penjualan dan pelanggan.
- g. Tentukan rencana pemasaran strategi.

4. Admin *Marketing*

- a. Menangani surat masuk dan keluar.
- b. Menerbitkan faktur penjualan dan faktur pajak.
- c. Mencetak invoice.
- d. Memeriksa kebenaran setiap dokumen penjualan dengan mencocokkan dengan barang terjual.
- e. Menyiapkan dokumen yang dibutuhkan *marketing*.
- f. Mengarsip dokumen dari divisi lain.

5. Kepala Fico (*Finance Controller*)

- a. Membuat perencanaan umum keuangan perusahaan.
- b. Bertugas memajukan keuangan perusahaan.
- c. Mengontrol aktivitas keuangan / transaksi keuangan perusahaan.
- d. Menjaga arus kas, utang dan piutang.
- e. Menerima dokumen dari vendor internal maupun eksternal.

6. Staf Fico

- a. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.
- b. Menghubungi pelanggan yang memiliki tunggakan.
- c. Melunaskan transaksi yang telah selesai atau tidak terutang.
- d. Memproses dan mengelola laporan keuangan serta mencatat transaksi.
- e. Bertanggung jawab dalam pencairan, pengelolaan, pengalokasian dana, dan melakukan pembayaran di perusahaan.
- f. Mengatur kebutuhan uang kas perusahaan dan memastikannya sesuai dengan pencatatan yang sudah dilakukan oleh bagian *accounting*.

7. Kolektor
  - a. Melakukan penagihan terhadap konsumen yang memiliki penunggakan angsuran.
  - b. Harus mampu memenuhi target sesuai ketentuan perusahaan dalam melakukan penagihan pada konsumen.
  - c. Melakukan negosiasi dan melakukan kesepakatan dengan konsumen yang bersangkutan mengenai penyelesaian penunggakan.
  - d. Memberi informasi atau mengingatkan konsumen terhadap angsuran.
8. HRD (*Human Resource Development*)
  - a. Membentuk atau membuat desain organisasi perusahaan.
  - b. Melaksanakan rekrutmen dan seleksi karyawan baru.
  - c. Perlindungan dan kompensasi kepada karyawan.
  - d. Mampu memaksimalkan SDM.
  - e. Membimbing karyawan agar mampu membuat perencanaan, implementasi dan penilaian kerja mandiri.
  - f. Evaluasi karyawan.
  - g. Mempertahankan dan meningkatkan kinerja SDM.
9. Staf IT
  - a. Mengawasi *monitoring, troubleshooting*.
  - b. Menganalisis jaringan.
  - c. Memperbaiki jaringan komputer yang bermasalah.
  - d. Memperbaiki sistem yang bermasalah ketika *user* menggunakannya.
  - e. Melakukan instalasi UPS disetiap komputer.
  - f. Melakukan *back up* semua data perusahaan.

- g. Mampu mengenali dan mengatasi masalah yang terjadi pada *printer, scanner*, dan lain sebagainya.

#### 10. Staf Pajak

- a. Menghitung pajak yang harus dibayar perusahaan dalam periode tertentu.
- b. Menyusun rencana perpajakan untuk optimalisasi pajak.
- c. *Approval* laporan pajak masa dan tahunan secara akurat tepat waktu.
- d. Membayar dan melapor pajak tepat waktu.
- e. Membuat perencanaan pajak.
- f. Mencatat data transaksi bisnis perusahaan.

#### 11. Teknisi

- a. Mengembangkan dan menerapkan rencana perawatan mekanis untuk mencegah kerusakan peralatan yang mahal.
- b. Memecahkan masalah kerusakan dan melakukan perbaikan.
- c. Mendokumentasikan proses dan melakukan pencatatan service mekanis.
- d. Memantau ketersediaan suku cadang dan mengisi kembali persediaan.
- e. Menjaga lingkungan kerja yang rapi dan mematuhi peraturan perusahaan.

#### 12. *Office Boy*

- a. Membersihkan dan merapikan kursi, meja, komputer dan perlengkapan kantor lainnya.
- b. Melayani permintaan pegawai kantor untuk fotokopi/faksimili.
- c. Membuang sampah yang ada di ruang kerja dan area kantor lainnya.



### 13. *Security*

- a. Menjaga keamanan di lingkungan perusahaan.
- b. Mengecek barang yang masuk dan keluar ke lingkungan perusahaan.
- c. Melakukan *check* terhadap surat izin keluar perusahaan.
- d. Melakukan pemeriksaan pada tamu / karyawan yang akan masuk ke lingkungan perusahaan.
- e. Menjaga dan memelihara aset dan inventaris perusahaan.
- f. Menertibkan parkir mobil dan motor saat parkir.

### 14. Kepala *Pool*

- a. Memberikan arahan dan informasi kepada personel pool yang terdiri dari sopir, helper, dan mekanik mengenai proses kerja dan tahapan pekerjaan yang harus dilakukan oleh masing-masing personel.
- b. Menentukan rute pengiriman barang.
- c. Mengawasi pemakaian kendaraan perusahaan.
- d. Mengatur pemakaian kendaraan perusahaan.
- e. Mengatur biaya perusahaan operasional dengan baik dan efisien.
- f. Menentukan biaya yang akan dipakai oleh sopir dan memeriksa pemakaian biaya oleh sopir.
- g. Menentukan pemakaian kendaraan operasional.

### 15. Sopir

- a. Merawat, menyiapkan dan mengemudikan kendaraan operasional perusahaan untuk mengantar barang.
- b. Memeriksa mesin dan menambah oli, air radiator dan bahan bakar yang diperlukan.
- c. Menghidupkan mesin untuk pemanasan selama 5 menit.

- d. Menerima kunci kontak dan surat-surat kendaraan yang akan dipakai.
- e. Mengisi bahan bakar sesuai dengan keperluan.
- f. Menjaga keamanan dan kebersihan kendaraan.
- g. Menyerahkan kembali kunci kontak dan surat-surat kendaraan setelah selesai dipakai.

16. *Helper*

- a. Mengurus surat jalan sebelum mengantar barang.
- b. Membantu sopir mengantar barang ke pelanggan.
- c. Merawat dan membersihkan kendaraan.
- d. Melakukan negosiasi barang dengan pelanggan atas persetujuan *marketing*.

17. Mekanik

- a. Melakukan pelaporan kondisi kendaraan setelah dilakukan perawatan dan menyusun jadwal pengecekan rutin.
- b. Mengeksekusi perbaikan yang sesuai dengan tingkat dan jenis kerusakan yang dialami kendaraan.
- c. Melakukan perbaikan ringan.

18. Kepala Gudang

- a. Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya.
- b. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang.
- c. Melakukan pengecekan barang yang diterima sesuai dengan SOP.
- d. Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP.
- e. Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan.

19. Staf Gudang

- a. Bongkar muat barang.

- b. Melakukan pengecekan barang.
- c. Menjaga kualitas barang.
- d. Melakukan persiapan pengiriman dan penyimpanan barang.
- e. Menandatangani surat jalan sesuai barang yang dimuat.
- f. Menjaga kebersihan gudang.
- g. Menyortir barang yang masuk.

#### 20. Admin Gudang

- a. Membuat surat jalan.
- b. Menginput data kedalam sistem.
- c. Mengarsip dokumen yang masuk ke divisi gudang.
- d. Menjaga keseimbangan antara stok fisik barang dengan stok di sistem.
- e. Melakukan *stock opname*.
- f. Menyediakan dan menjaga inventaris gudang.

#### 21. *Quality Control*

- a. Memonitor semua produk yang akan dijual ke pasar.
- b. Bertanggungjawab untuk menguji, menganalisis dan memverifikasi produk.
- c. Memastikan semua barang memiliki kualitas yang sesuai standar perusahaan.
- d. Melakukan dokumentasi terhadap pemeriksaan dan pengujian produk.

#### 22. Operator Forklift

- a. Mengoperasikan forklift.
- b. Melakukan cek kondisi forklift.
- c. Melakukan perawatan terhadap kondisi forklift.
- d. Mengatur dan merapikan susunan barang yang ada di gudang.

#### 4.1.5 Keadaan dan Jumlah Karyawan

Karyawan atau tenaga kerja suatu perusahaan sangat menentukan produktivitas dan keberhasilan dalam suatu perusahaan yang bersangkutan. PT Laris Manis Utama Makassar dalam memanfaatkan sumber daya manusia menyesuaikan jumlah karyawannya menurut kebutuhan, skala dan usaha perusahaan. Perusahaan ini merekrut tenaga kerja beberapa hal antara lain memilih tenaga kerja yang berpengalaman, memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Keadaan dan jumlah karyawan PT Laris Manis Utama Makassar dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1  
Keadaan dan Jumlah Karyawan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Marketing	1
3	Marketing	6
4	Admin Marketing	3
5	Kepala Fico (Finance Controller)	1
6	Staf Fico	7
7	Kolektor	2
8	HRD (Human Resource Development)	1
9	Staf IT	1
10	Staf Pajak	1
11	Teknisi	2
12	Office Boy	1
13	Security	3
14	Kepala Pool	1
15	Sopir	11
16	Helper	11
17	Mekanik	1
18	Kepala Gudang	1
19	Staf Gudang	5
20	Admin Gudang	2
21	Quality Control	1
22	Operator Forklift	2
Total		65

Sumber : PT Laris Manis Utama Makassar (2022)

## 4.2 Deskripsi Data

### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif diperoleh dari data penelitian ini yakni berupa hasil kuesioner responden yang akan digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, serta latar belakang pendidikan.

Adapun responden dari penelitian ini yaitu pegawai PT Laris Manis Utama Makassar berjumlah 33 orang yang dijadikan sampel untuk penelitian. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas berupa kondisi dari seluruh responden yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

#### 1. Karakteristik Responden

Objek dari penelitian ini yakni karyawan PT Laris Manis Utama Makassar yang berjumlah 33 orang. Berikut disajikan dalam tabel profil responden.

Tabel 4.2  
Jenis KelaminKelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	Perempuan	10	30,3%
2	Laki-Laki	23	69,7%
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.2 diatas bahwa jumlah responden perempuan dan laki-laki memiliki selisih 13 responden. Perempuan memiliki jumlah sebanyak 10 responden dengan persentase 30,3%. Sedangkan, laki-laki memiliki jumlah responden lebih banyak yakni berjumlah 23 dengan persentase 69,7%

Tabel 4.3  
Usia

Nomor	Usia	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	20 – 25 Tahun	16	48,5%
2	26 – 30 Tahun	12	36,4%
3	> 30 Tahun	5	15,1%
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa karyawan PT Laris Manis Utama Makassar yang mendominasi yaitu karyawan dengan rentang usia 20 – 25 tahun sebanyak 16 responden. Usia 26 – 30 tahun sebanyak 12 responden. Sedangkan, karyawan yang berusia diatas 30 tahun sebanyak 5 responden.

Tabel 4.4  
Pendidikan Terakhir

Nomor	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA sederajat	10	30,3%
2	D3	4	12,1%
3	S1	19	57,6%
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, latar belakang pendidikan yang mendominasi yakni S1 berjumlah 19 responden dengan persentase sebesar 57,6%. Pendidikan D3 berjumlah 4 responden dengan persentase sebanyak 12,1%. Sedangkan, pendidikan SMA sederajat berjumlah 10 responden atau 30,3%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 4.5  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	33	16,00	25,00	22,0303	2,66323
Disiplin Kerja	33	17,00	25,00	22,5758	2,41131
Kinerja Karyawan	33	21,00	30,00	27,2727	2,68413
Valid N (listwise)	33				

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil analisis statistik deskriptif pada budaya organisasi menyatakan angka minimum 16, angka maximum 25 serta angka mean sebesar 22,03 dengan standar deviasi sebesar 2,66. Untuk hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel disiplin kerja menyatakan angka minimum sebesar 17, angka maximum 25, dan mean senilai 22,57 dengan standar deviasi sebesar 2,41. Sedangkan, hasil analisis statistik deskriptif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai minimum sebesar 21, maximum sebesar 30 dan nilai mean (rata-rata) sebesar 27,27 dengan standar deviasi sebesar 2,68.

### 4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program

SPSS 25 for windows berdasarkan pada korelasi *product moment* dengan membandingkan nilai *r* hitung dan *r* tabel. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dapat dikatakan valid dan sebaliknya.

Jumlah sampel dalam kuesioner ini sebanyak 33 responden karyawan PT Laris Manis Utama Makassar. Nilai *r* tabel diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$df = n - 2 = df = 33 - 2 = 31$$

Ket : *df* : *degree of freedom*

N : jumlah sampel

Berdasarkan rumus diatas dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jadi, hasil yang diperoleh untuk *R* tabel yaitu sebesar 0,344. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,814	0,344	Valid
	X1.2	0,827	0,344	Valid
	X1.3	0,800	0,344	Valid
	X1.4	0,840	0,344	Valid
	X1.5	0,592	0,344	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,741	0,344	Valid
	X2.2	0,848	0,344	Valid
	X2.3	0,758	0,344	Valid
	X2.4	0,881	0,344	Valid
	X2.5	0,796	0,344	Valid



Kinerja Karyawan	Y1	0,787	0,344	Valid
	Y2	0,766	0,344	Valid
	Y3	0,728	0,344	Valid
	Y4	0,727	0,344	Valid
	Y5	0,775	0,344	Valid
	Y6	0,797	0,344	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel kinerja karyawan (Y) memiliki pengujian nilai r hitung (*corrected-total correlation*) > rtabel 0,344 atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### 4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* yakni apabila kuesioner memiliki nilai koefisien sebesar 0,6 atau lebih, maka instrumen tersebut dikatakan *reliable*. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,835	Reliabel
Disiplin Kerja	0,859	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,853	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Tabel 4.7 menunjukkan nilai *Cronbach' Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dari

kuesioner yang digunakan untuk penjelasan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### 4.2.4 Uji Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT Laris Manis Utama Makassar. Berikut hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8  
Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,428	2,256		
Budaya Organisasi	,218	,098	,216	2,214	,035
Disiplin Kerja	,844	,109	,758	7,774	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,428 + 0.218X_1 + 0.844X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstan sebesar 3,428 mengindikasikan bahwa variabel independen (budaya organisasi dan disiplin kerja) adalah 0 maka kinerja karyawan menjadi sebesar 3,428.

2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) yakni sebesar 0,218 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan yakni sebesar 0,218.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,844 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,844.

#### 4.2.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi menggunakan koefisien determinasi Adjusted R Square ( $R^2$ ). Berikut hasil yang diperoleh koefisien determinasi :

Tabel 4.9  
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 <sup>a</sup>	,796	,782	1,25329

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi  
Sumber : Data yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.9 diatas menyatakan bahwa angka  $R^2$  sebesar 0,796 atau 79,6%. Hal ini menjelaskan hubungan antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat. Dengan ini dapat dikatakan bahwa apabila budaya organisasi dan disiplin kerja semakin baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sedangkan, angka *Adjusted R Square* sebesar 79,6% menandakan bahwa kinerja karyawan di PT Laris Manis Utama Makassar dipengaruhi variabel budaya organisasi dan

disiplin kerja. Sedangkan, 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.2.6 Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dengan cara membandingkan antaranilai t hitung dengan t tabel dan melihat nilai p value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Dalam penelitian ini, t tabel diperoleh angka sebesar 2,039. Pedoman yang digunakan untuk uji t yaitu sebagai berikut :

- Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  atau t hitung  $> t$  tabel maka  $H_a$  diterima.
- Jika tingkat signifikansi  $> 0,05$  atau t hitung  $< t$  tabel maka  $H_o$  diterima.

Hasil uji t menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel 4.10  
Uji T (Parsial)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,428	2,256		1,520	,139
Budaya Organisasi	,218	,098	,216	2,214	,035
Disiplin Kerja	,844	,109	,758	7,774	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2022)

Hipotesis yang diajukan akan diinterpretasikan berdasarkan hasil uji T (parsial) diatas, dengan nilai t tabel yang memiliki sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 33 - 2 = 31$  sebesar 2,039. Hasil interpretasi dijabarkan sebagai berikut:

- a. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar.

Berdasarkan pada tabel 4.10 (coefisien) bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar 2,214 yang mana lebih besar daripada t tabel 2,039 ( $2,214 > 2,039$ ) dengan peluang tingkat signifikan  $0,035 <$  dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka dengan itu H1 diterima. Hal ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

- b. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar.

Berdasarkan pada tabel 4.10 (coefisien) bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,774 yang mana lebih besar dari t tabel 2,039 ( $7,774 > 2,039$ ) dengan peluang tingkat signifikan  $0,000 <$  dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka dengan itu H2 diterima. Dengan ini berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pada suatu organisasi, berarti akan meningkatkan pula kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji Simultan (F) pada dasarnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji Simultan (F) digunakan untuk menguji apakah ada atau tidak pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun pedoman yang digunakan yaitu sebagai berikut :

- Jika nilai koefisien signifikan  $< 0.05$  atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai koefisien signifikan  $> 0.05$  atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dimana  $df_1 = 3 - 1 = 2$  (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan  $df_2 = (n - k)$  atau  $33 - 3 = 30$  ( $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel), maka  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3.32. Hasil uji F dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.11  
Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	183,424	2	91,712	58,388	,000 <sup>b</sup>
Residual	47,122	30	1,571		
Total	230,545	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung sebesar  $58,388 > 3,32$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 > 0,05$ . Jika nilai F hitung  $< F$  tabel dengan sig. kurang dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar.

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini pembahasan mengenai hasil penelitian berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti :

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan signifikan karena nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $2,214 > t$  tabel  $2,034$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Pada PT Laris Manis Utama Makassar menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kontribusi besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam organisasi dalam menjalankan tugasnya membutuhkan budaya organisasi yang baik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nike Ningsih Purnama Sari (2017) dan Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2021) yang mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan pada penelitian sebelumnya oleh Mochammad Ery Putro Haryadi (2017) yang mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan signifikan karena nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $7,774 > t$  tabel  $2,034$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Pada PT Laris Manis Utama Makassar menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam organisasi dalam menjalankan tugasnya membutuhkan disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian ini secara parsial sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Ery Putro Haryadi (2017), Nike Ningsih Purnama Sari (2017), serta Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2021) yang mengatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai  $F$  hitung sebesar  $58,388 > 3,32$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel dengan sig. kurang dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Ery Putro Haryadi (2017), Niken Ningsih Purna Sari (2017), Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2021) yang mengatakan bahwa variabel



budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Menurut hasil analisis menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi dan disiplin kerja pada PT Laris Manis Utama Makassar, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan olah data menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah nilai 0,05.
3. Berdasarkan hasil korelasi berganda dan koefisien determinasi antara budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai masukan maupun bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena visi dan misi perusahaan bisa tercapai apabila kinerja karyawan meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain serta memperluas populasi penelitian agar dapat mengetahui komponen apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku / Jurnal

- Affandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid pada PT. Eagle Indo Pharma-Tangerang*, Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol. 1 No. 1.
- Ganyang, M.T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Konsep dan Realita. Bogor: In media.
- Guntur, Letje S. 2020. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Erlangga. Jakarta.
- Hartatik, I. P. 2018. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Laksana. Yogyakarta.
- Hasibuan, J. S. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In Prodising Seminar Nasional USM.
- Nike Ningsih Purnama Sari. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*, JOM Fisip VI. 4 No. 2, 2017.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mochammad Ery Putro Haryadi. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Arisma Dawindo Sarana)*. Skripsi.
- Rismawati, S.E., & Matalatta. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol.1)*. Celebes Media Perkasa
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Center for Academic Publishing Service. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Cv Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Syahyuni, D. 2018. *Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Badan Negara Jakarta*. Widya Cipta.

### B. Sumber Lain

<https://www.lmu.co.id>

(diakses tanggal 20 Mei 2022)

**LAMPIRAN I**  
**KUESIONER PENELITIAN**

**IDENTITAS RESPONDEN**

Untuk peningkatan kualitas penelitian, saya mohon masukan dan pendapat saudara (i) dengan mengisi kuesioner dibawah ini. Saya yakin masukan dan pendapat saudara (i) akan menjadi kontribusi berarti bagi peningkatan kinerja penelitian ini.

Nama Lengkap : .....

Jenis Kelamin :  Perempuan

Laki-Laki

Usia :  20 – 25 Tahun

26 – 30 Tahun

>30 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA sederajat

D3

S1

**Cara Pengisian Kuesioner**

Saudara (i) cukup mengklik tombol (O) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dengan pilihan seperti dibawah ini :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>A</b>	<b>Variabel Budaya Organisasi</b>					
1	Setiap melakukan pekerjaan, saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut.					
2	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.					
3	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
4	Perusahaan selalu memberikan imbalan dengan adil sesuai dengan beban kerja.					
5	Mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan.					
<b>B</b>	<b>Variabel Disiplin Kerja</b>					
1	Datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.					
2	Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
3	Menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.					
4	Selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.					
5	Menjalankan tugas kerja sesuai jabatan dan tanggung jawab yang diberikan.					

<b>C</b>	<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>					
1	Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
2	Melalui kerja sama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.					
3	Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.					
4	Bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.					
5	Memiliki inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa diperintah pimpinan.					
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat.					

**LAMPIRAN II**  
**TABULASI HASIL KUESIONER**

No	Budaya Organisasi					Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	3	5	3	5	21
3	5	4	5	5	5	24
4	3	3	5	5	5	21
5	5	5	5	5	5	25
6	4	5	4	4	4	21
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	5	5	5	25
9	4	3	5	3	5	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	4	3	3	16
13	4	3	3	3	5	18
14	5	5	5	5	5	25
15	5	4	4	4	4	21
16	4	3	4	4	4	19
17	4	4	3	3	5	19
18	5	4	5	4	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	5	4	4	22
21	4	3	3	4	4	18
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	5	5	4	22
24	4	5	5	5	4	23
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	4	3	4	4	5	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25



No	Disiplin Kerja					Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	4	3	4	20
3	4	5	4	4	4	21
4	5	5	4	4	5	23
5	4	4	5	3	3	19
6	5	5	5	5	4	24
7	4	5	5	5	5	24
8	4	5	5	5	4	23
9	5	4	3	5	5	22
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	3	4	3	3	4	17
13	5	5	4	5	5	24
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	4	4	5	5	23
17	4	5	4	5	4	22
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	5	4	3	3	4	19
24	4	4	4	4	5	21
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	4	5	23
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25

No	Kinerja Karyawan						Skor
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	4	4	5	5	3	26
3	5	5	4	3	5	4	26
4	4	3	4	5	5	5	26
5	5	5	3	5	5	4	27
6	4	5	5	5	3	4	26
7	4	4	4	4	5	5	26
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	5	5	3	5	5	27
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	3	3	3	21
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	4	4	5	5	28
17	5	4	5	4	4	4	26
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	4	4	4	4	5	26
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	5	5	5	4	27
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30

**LAMPIRAN III**  
**HASIL OUTPUT SPSS**

A. Deskriptif

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,4242	4,2121	4,5152	4,3333	4,5455
Sum		146,00	139,00	149,00	143,00	150,00

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	6,1	6,1	6,1
	Setuju	15	45,5	45,5	51,5
	Sangat Setuju	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	24,2	24,2	24,2
	Setuju	10	30,3	30,3	54,5
	Sangat Setuju	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	9,1	9,1	9,1
	Setuju	10	30,3	30,3	39,4
	Sangat Setuju	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	15,2	15,2	15,2
	Setuju	12	36,4	36,4	51,5
	Sangat Setuju	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3,0	3,0	3,0
	Setuju	13	39,4	39,4	42,4
	Sangat Setuju	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,5758	4,6061	4,3939	4,4545	4,5455
Sum		151,00	152,00	145,00	147,00	150,00

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3,0	3,0	3,0
	Setuju	12	36,4	36,4	39,4
	Sangat Setuju	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	39,4	39,4	39,4
	Sangat Setuju	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	9,1	9,1	9,1
	Setuju	14	42,4	42,4	51,5
	Sangat Setuju	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	12,1	12,1	12,1
	Setuju	10	30,3	30,3	42,4
	Sangat Setuju	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3,0	3,0	3,0
	Setuju	13	39,4	39,4	42,4
	Sangat Setuju	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,6061	4,5455	4,5152	4,4848	4,6061	4,5152
Sum		152,00	150,00	149,00	148,00	152,00	149,00

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	39,4	39,4	39,4
	Sangat Setuju	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3,0	3,0	3,0
	Setuju	13	39,4	39,4	42,4
	Sangat Setuju	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3,0	3,0	3,0
	Setuju	14	42,4	42,4	45,5
	Sangat Setuju	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	9,1	9,1	9,1
	Setuju	11	33,3	33,3	42,4
	Sangat Setuju	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	6,1	6,1	6,1
	Setuju	9	27,3	27,3	33,3
	Sangat Setuju	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	2	6,1	6,1	6,1
Setuju	12	36,4	36,4	42,4
Sangat Setuju	19	57,6	57,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	33	16,00	25,00	22,0303	2,66323
Disiplin Kerja	33	17,00	25,00	22,5758	2,41131
Kinerja Karyawan	33	21,00	30,00	27,2727	2,68413
Valid N (listwise)	33				

**B. Validitas dan Reliabilitas**

**Correlations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Budaya Organisasi
X1.1						
Pearson Correlation	1	,623**	,518**	,507**	,574**	,814**
Sig. (2-tailed)		,000	,002	,003	,000	,000
N	33	33	33	33	33	33
X1.2						
Pearson Correlation	,623**	1	,537**	,708**	,215	,827**
Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,230	,000
N	33	33	33	33	33	33
X1.3						
Pearson Correlation	,518**	,537**	1	,658**	,393*	,800**
Sig. (2-tailed)	,002	,001		,000	,024	,000
N	33	33	33	33	33	33
X1.4						
Pearson Correlation	,507**	,708**	,658**	1	,301	,840**
Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,089	,000
N	33	33	33	33	33	33
X1.5						
Pearson Correlation	,574**	,215	,393*	,301	1	,592**
Sig. (2-tailed)	,000	,230	,024	,089		,000
N	33	33	33	33	33	33
Budaya Organisasi						
Pearson Correlation	,814**	,827**	,800**	,840**	,592**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	33	33	33	33	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	5

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	,680**	,412*	,501**	,608**	,478**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,000	,017	,003	,000	,005	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y2	Pearson Correlation	,680**	1	,561**	,355*	,463**	,513**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,043	,007	,002	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson Correlation	,412*	,561**	1	,477**	,335	,557**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,017	,001		,005	,057	,001	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson Correlation	,501**	,355*	,477**	1	,485**	,436*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,003	,043	,005		,004	,011	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y5	Pearson Correlation	,608**	,463**	,335	,485**	1	,638**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,057	,004		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y6	Pearson Correlation	,478**	,513**	,557**	,436*	,638**	1	,797**
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,001	,011	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,787**	,766**	,728**	,727**	,775**	,797**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

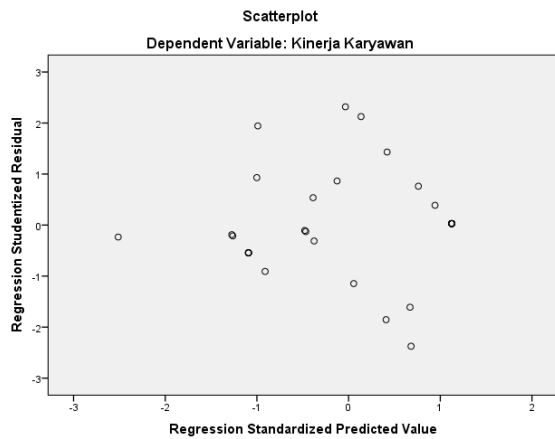
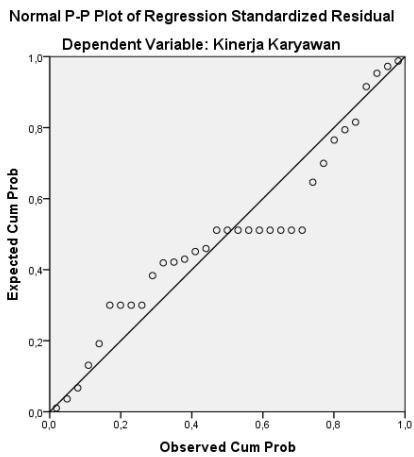
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	6

C. Asumsi Klasik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	,716	1,396
	Disiplin Kerja	,716	1,396

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,21348885
	Absolute	,216
Most Extreme Differences	Positive	,216
	Negative	-,142
Kolmogorov-Smirnov Z		1,239
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



### Uji Glejser (hetero)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,968	1,578		1,247	,222
	Budaya Organisasi	-,106	,069	-,321	-1,549	,132
	Disiplin Kerja	,053	,076	,145	,699	,490

a. Dependent Variable: AbsUt

### D. Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 <sup>a</sup>	,796	,782	1,25329

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

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,424	2	91,712	58,388	,000 <sup>b</sup>
	Residual	47,122	30	1,571		
	Total	230,545	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,428	2,256		1,520	,139
	Budaya Organisasi	,218	,098	,216	2,214	,035
	Disiplin Kerja	,844	,109	,758	7,774	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan