

Universitas Dharma

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

*by Ayu Lestari*



---

**Submission date:** 14-Apr-2022 02:02PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1810440174

**File name:** AYU\_LESTARI.rtf (15.93M)

**Word count:** 19414

**Character count:** 109518

**1**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MITRA MUSI  
MANDIRI PALEMBANG**



Disusun Oleh :

**AYU LESTARI**

**171510132**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Strata Satu

pada

Program Studi Manajemen

**UNIVERSITAS BINA DARMA  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**<sup>1</sup>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA MUSI  
MANDIRI PALEMBANG**

**AYU LESTARI**

**171510132**

**SKRIPSI**

Telah Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Program Studi Manajemen

**Menyetujui,**

**Palembang, Maret 2022**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Bina Darma**

**Pembimbing,**

**Dekan,**

**Sabeli Aliya, S.E.I., M.M.**

**Dr. Muji Gunarto. S.Si., M.Si.**

## HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi ini berjudul: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA MUSI MANDIRI PALEMBANG)” telah dipertahankan didepan komisi penguji pada hari Selasa, 8 Maret 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

### KOMISI PENGUJI

1. Sabeli Aliya, S.E.I., M.M                      **Ketua Penguji** (.....)
2. Andrian Noviardy, S.E.,M. Si              **Anggota Penguji 1** (.....)
3. Efan Elpanso, S.E., M.M                      **Anggota Penguji 2** (.....)

Palembang, Maret 2022

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bina Darma

Ketua Program Studi,

Dr.Dina Mellita, S. E.,M. Ec

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Lestari

Nim : 171510132

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Bina Darma atau perguruan tinggi lain
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan masalah dan penelitian saya sendiri dengan arahan tim pembimbing
3. Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukan ke dalam daftar pustaka
4. Saya bersedia skripsi yang saya hasilkan di cek keasliannya menggunakan plagiarisme checker serta diunggah di internet, sehingga bisa diakses publik secara daring
5. Surat Pernyataan ini saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terbukti melakukan penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Palembang, Maret 2022

Yang membuat pernyataan

Ayu Lestari

Nim 171510132

## 2 ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang, dan pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang, Populasi penelitian berjumlah 75 orang, Mengingat sedikitnya jumlah populasi di atas, maka peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel, dimana penelitian ini disebut dengan penelitian sensus adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang yang merupakan karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji t, dan uji F dan koefisien determinasi, Koefisien Korelasi. Secara parsial, Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

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

## **ABSTRACT**

*This study was conducted to examine the effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Partners of Musi Mandiri Palembang. the influence of Organizational Culture on Employee Performance PT. Mitra Musi Mandiri Palembang, and the influence of Work Discipline, Organizational Culture on Employee Performance of PT. Mitra Musi Mandiri Palembang, The research population is 75 people. Given the small number of populations above, the researchers used the entire population as a sample, where this research is called census research while the sampling technique used is the saturated sample technique, with a sample of 75 people. who are employees of PT. Partners of Musi Mandiri Palembang. The data collection technique in this study is a questionnaire (questionnaire). While the data analysis techniques used are multiple regression, t test, and F test and the coefficient of determination, the correlation coefficient. Partially, work discipline has a significant effect on employee performance. Organizational culture has a significant influence on employee performance. Simultaneously, work discipline and organizational culture simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Partners of Musi Mandiri Palembang.*

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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.*

*(QS Al-Baqarah: 286)*

*Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.*

*(QS Al-Insyirah: 7)*

**Kupersembahkan kepada :**

- 1. Kedua Orangtuaku**
- 2. Saudara-Saudaraku**
- 3. Almamater Kebanggaanku**
- 4. Teman-Teman Seperjuangan**

**Angkatan 2017**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ayu Lestari  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 19 Oktober 1999  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Angkatan 66 Lt. Jambu , Palembang  
Email : taariayuu166@gmail.com

### LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

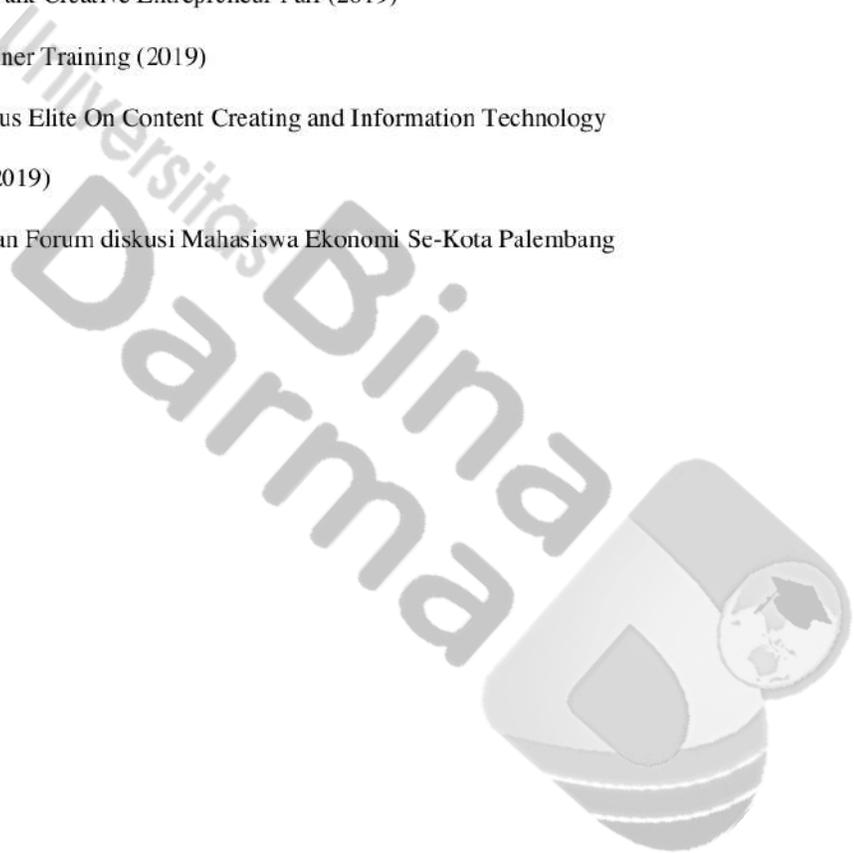
Pendidikan Formal :

- Sekolah Dasar (2005) : MADRASAH IBTIDAYAH V PALEMBANG
- SMP (2011) : SMP NEGRI 6 PALEMBANG
- SMA (2014) : SMA ADABIYAH PALEMBANG

### SERTIFIKAT

- Pengenalan sistem Pendidikan Perguruan Tinggi Universitas Bina Darma (2017)
- Seminar Motivasi saatnya anakmuda berkarya (2017)
- Police & Jasa Raharja Go To Campus (2017)

- Building Leadership (2017)
- Character Building Program “Self Identification” (2018)
- Inspiring Talk Creative Entrepreneur Fair (2019)
- Tabel Manner Training (2019)
- Ace Campus Elite On Content Creating and Information Technology Seminar (2019)
- Seminar dan Forum diskusi Mahasiswa Ekonomi Se-Kota Palembang (2019)



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, syalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada junjungan besar kita, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, serta pengikutnya sampai akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Sarjana Strata Satu (S1) pada program studi manajemen.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk dan nasihat dari semua pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

- Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M. selaku Rektor Universitas Bina Darma.
- Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma.
- Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma.
- Sabeli Aliya, S.E.I., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Bina Darma.

- Ayah dan ibuku tersayang yang selalu memberikan doa dan semangat yang tiada henti serta dukungan baik secara moril maupun secara materil.
- Keluargaku tersayang Yudi Sarnan, Muhammad Dodi Irwansyah, Adnan Yurdiansyah dan Muhammad Meval yang selalu memberi semangat doa dan dukungan baik secara moril maupun materil.
- Sahabat- Sahabatku Indri Permata Sari, Asiska, Bela, Iin, dan Pitot, yang selalu menyemangatiku.
- Teman teman dan sahabat seperjuangan angkatan 2017.

**Palembang, Maret 2022**

**Penulis**

**Ayu Lestari**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	viii
<b>13</b> KATA PENGANTAR .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xx
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>8</b>
1.4.1 Bagi Penulis .....	9
1.4.2 Bagi Instansi .....	9
1.4.3 Bagi Pihak Lain .....	9
<b>1.5 Ruang Lingkup Penelitian</b> .....	<b>9</b>
<b>1.6 Sistematika Penulisan</b> .....	<b>9</b>

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Displin Kerja .....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Pengertian Displin Kerja .....	11
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.1.3 Aspek Displin Kerja .....	15
2.1.4 Manfaat Displin Kerja .....	16
2.1.5 Indikator Displin Kerja .....	17
<b>2.2 Budaya Organisasi .....</b>	<b>18</b>
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	18
2.2.2 Faktor -faktor Yang Mempengaruhi.....	20
2.2.3 Indikator Budaya Organisasi .....	21
2.2.4 Jenis-Jenis Budaya Organisasi .....	22
2.2.5 Manfaat Budaya Organisasi .....	23
<b>2.3 Kinerja Karyawan .....</b>	<b>24</b>
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	24
2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.3.3 Indikator Kinerja .....	25
2.3.4 Manfaat Kinerja.....	26
<b>2.4 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>28</b>
<b>2.5 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>29</b>
<b>2.6 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>31</b>
2.6.1 Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.6.2 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	31

2.6.3	Displin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
<b>9</b>	<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1	Objek Penelitian .....	34
3.2	Metode Penelitian .....	34
3.2.1	Operasional Variabel .....	34
<b>8</b>	<b>3.3 Jenis Dan Sumber Data .....</b>	<b>36</b>
3.3.1	Sumber Data .....	36
3.3.2	Jenis Data .....	36
<b>1</b>	<b>3.4 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>36</b>
3.4.1	Data Primer .....	37
3.4.2	Data Sekunder .....	38
3.5	Populasi dan Sampel .....	38
3.5.1	Populasi .....	38
3.5.2	Sampel .....	39
3.6	Instrumen Penelitian .....	40
3.6.1	Uji Validitas .....	40
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	40
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	40
3.7.1	Uji Asumsi Klasik .....	40
a.	Uji Normalitas .....	40
b.	Uji Multikonieritas .....	40
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	41
d.	Uji Autokorelasi .....	42

e. Uji Linieritas.....	42
3.8 Teknik Analisis Data.....	42
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.8.2 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	43
3.9 Uji Hipotesis .....	44
3.9.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F) .....	44
3.9.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran Umum .....	47
4.1.1 Sejarah PT. Mitra Musi Mandiri .....	47
4.1.2 Visi dan Misi PT. Mitra Musi Mandiri.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi.....	48
4.1.4 Bagian Struktur Organisasi .....	48
4.2 Hasil Penelitian .....	50
4.2.1 Deskripsi Pembahasan.....	50
4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	52
4.2.3 Responden Berdasarkan Umur .....	52
4.2.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4.2.5 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
4.2.6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
4.3 Hasil Tabulasi Kuesioner .....	55
4.3.1 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ).....	56
4.3.2 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) .....	58

4.3.3 Hasil Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan (Y) .....	61
4.4 Hasil Analisis Data.....	64
<sup>2</sup> 4.4.1 Hasil Uji Validitas .....	64
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	67
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	68
4.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	68
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	70
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.5.4 Hasil Uji Autokorelasi.....	72
4.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
4.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75
4.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75
4.7 Uji Hipotesis .....	75
<sup>2</sup> 4.7.1 Hasil Uji T .....	75
4.7.2 Hasil Uji F .....	76
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
<sup>2</sup> 4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Saran.....	88

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT.Mitra Musi Mandiri Palembang .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Variabel Dependen.....	35
Tabel 3.2 Distribusi Populasi Dan Sampel .....	41
Tabel 4.1 Interval Kategori Jawaban .....	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur .....	52
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	55
Tabel 4.6 Uji Validasi Disiplin Kerja .....	65
Tabel 4.7 Uji Validasi Budaya Organisasi .....	65
Tabel 4.8 Uji Validasi Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.9 Uji Relibilitas Instrumen Penelitian.....	67
Tabel 4.10 Uji One Sample Kolmogorov .....	68
Tabel 4.3.1 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja .....	55
Tabel 4.3.2 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Budaya Organisasi .....	58
Tabel 4.3.3 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4.10 Uji One-Sampel Kolmogorov Dest .....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	71
Tabel 4.13 Hasil Autokorelasi.....	73

2	Tabel 4.13 Hasil Analisis Linear Berganda .....	73
	Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ ) .....	75
	Tabel 4.15 Hasil Uji T .....	75
	Tabel 4.16 Hasil Uji F .....	77



**7**  
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir .....xii

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....xii

Gambar 4.2 Grafik Linear Regression Plot.....xii

Gambar 4.3 Histogram.....xii

Gambar 4.5 Grafik Scatterplot .....xii



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

Lampiran 2 Data Mentah

Lampiran 3 Turnitin

Lampiran 4 Lembar Konsultasi

Lampiran 5 Surat Keputusan Pembimbing



# **1** **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

**6**  
Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212)

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003:291). Sedangkan pendapat dari Singodimedjo dalam sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa : Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan manaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Bagi pekerja yang melakukan pelanggaran sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dapat juga dikenakan denda (dalam prakteknya dilakukan dalam bentuk pemotongan upah). Hal ini merujuk pada pasal 95 ayat (1) UUK : Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

Ada juga pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:184), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:187), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja baik.

5 Dari segi disiplin kerja yang ada di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam menaati peraturan yang ada di PT.Mitra Musi Palembang, ini dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja yang seharusnya masuk kerja jam 07.15 WIB menjadi 07.35 WIB, dan juga masih ada sebagian karyawan yang keluar masuk ruang kerja disebabkan untuk sekedar makan atau minum di luar ruangan, yang sebenarnya belum jam istirahat untuk bekerja. Pada saat istirahat makan siang pukul 12.00 dan berakhir pukul 13.00 WIB, tetapi masih ada sebagian karyawan yang harus selesai jam makan siangnya pukul 13.15 WIB.

Berikut ini Absensi karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang dalam kurun 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Absensi Karyawan PT.Mitra Musi Mandiri Palembang**

Tahun	Keterlambatan	Ketidakhadiran	
		Sakit	Tanpa Keterangan
2016	16,6%	11%	11,3%
2017	19,16%	11,6%	11,5%
2018	20,83%	12,3%	12,3%
2019	23,3%	12,5%	13,3%
2020	25,3%	13%	13,16%

Sumber : PT.Mitra Musi Mandiri Palembang

5 Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT.Mitra Musi Mandiri Palembang belum berjalan dengan baik, ini dilihat dari tingkat keterlambatan serta ketidakhadiran karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir

yang mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai 2020 sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT.Mitra Musi Musi Palembang.

<sup>3</sup> Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuk budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian dari budaya itu sendiri

yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako,2004) .

8  
Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut Lako (2004) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agent dapat dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan

implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Budaya yang diterapkan selama ini diperusahaan PT Mitra Musi Musi Mandiri adalah sebagai berikut:

1. *Breafing* harian (Pagi pukul 07.00 Wib dan Siang pukul 14/00 Wib).
2. *Breafing All* mingguan (Setiap Selasa pagi 07.00 Wib)
3. Pengajian mingguan (Setiap Kamis)
4. Rapat Bulanan
5. *Family Day* tahunan (dilaksanakan setelah cuti bersama atau akhir tahun)

Di dalam beberapa budaya yang rutin dilaksanakan oleh PT Mitra Musi Mandiri ini terdapat permasalahan yang terjadi contohnya *breafing* harian dan mingguan dilakukan namun masih ada di temukan karyawan yang tidak mengikuti *breafing* akibat terkambat masuk kerja hal ini menyebabkan pesan-pesan yang disampaikan tidak maksimal dan untuk karyawan yang terlambat di *shift* pagi jam pulang kerja akan di perlambat 1 atau 2 jam dan *shift* siang jam istirahat dikurangi setengah jam, namun untuk pengajian hanya berlaku bagi yang Muslim saja dan *non* muslim yang masuk ketika jam pengajian tetap melaksanakan pekerjaan masing-masing.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan *eksternal* organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan *eksternal*,

kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam atau *internal*, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

<sup>10</sup> Menurut (Mangkuncgara, 2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut (Afandi, 2018) dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertiannya adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. <sup>10</sup> Kinerja merupakan suatu prestasi yang ditampilkan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat motivasi dan kemampuan tertentu sesuai dengan perannya di perusahaan (Rivai, 2014). Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seluruh hasil kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan dari uraian sebelumnya penulis tertarik latar untuk meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Musi Mandiri Palembang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan pokok yang dapat diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Musi Mandiri Secara Parsial ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Musi Mandiri Secara Simultan ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Musi Mandiri ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian yang dilaksanakan diharapkan memperoleh hasil yang dapat bermanfaat begitu juga dalam penelitian yang hendak dilakukan ini yang bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Secara Parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Secara Simultan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1.4.1 Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan mengetahui pentingnya disiplin kerja dan budaya organisasi karyawan.

#### 1.4.2 Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan pada Perusahaan PT Mitra Musi Mandiri Palembang agar lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan kedepannya serta pengaruh budaya organisasi.

#### 1.4.3 Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya yang melakukan observasi mengenai peranan pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin karyawan.

#### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini bisa fokus dan tidak melebar dari tujuannya, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.**

#### 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang terdiri (5) bab yaitu:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini akan menjelaskan tentang teori-teori yang mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan dijelaskan tentang hasil dari penelitian yang dilakukan dan pembahasan tentang penelitian yang dilakukan.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Disiplin Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah <sup>6</sup> suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib (Anoraga, 2006:46). Menurut Slamet (2007:216), disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi (Anoraga, 2006:46).

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Rivai, 2004:444).

Beberapa bentuk ketidaksiplinan karyawan adalah terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaannya, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin tinggi adalah konsekuen, konsisten, taat aturan, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkannya (Rivai, 2004:444).

Hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena merupakan hak-hak karyawan seringkali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan. <sup>7</sup> Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Karyawan yang seringkali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin yang umum yang ditimbulkan para

karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktifitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan (Mathis dan Jackson, 2002:314).

### 2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

#### a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

#### <sup>12</sup> c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan

terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

#### e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

#### f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

#### g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut

melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

### 2.1.3 Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

#### a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

#### b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

#### 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. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

#### 2.1.4 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi organisasi maupun bagi para karyawan/pegawai. Menurut Sutrisno (2016: 87) adanya disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, di samping harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi di bidangnya dan kemampuan yang memadai. Hal ini berarti pula bahwa setiap pegawai harus menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya, diikuti dengan semangat dan moral kerja yang tinggi. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat.

Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

#### **2.1.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016: 94), indikator disiplin kerja dibagi dalam 4 (empat) dimensi, yaitu:

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu
  - a) Jam masuk kerja
  - b) Jam istirahat
  - c) Jam pulang kerja
  - d) Kehadiran
2. Dimensi taat terhadap peraturan
  - a) Cara berpakaian
  - b) Sopan santun
  - c) Kepatuhan
3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
  - a) Bertingkah laku

- b) Tanggung jawab
  - c) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
4. Dimensi taat terhadap peraturan lainnya yaitu norma yang berlaku.

## 2.2 Budaya Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006:721).

Menurut Tampubolon (2004:178), budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79).

Pada umumnya, di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (*core value*) adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki karyawan, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi.

Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di dalam suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang lebih besar, sebagai

antisipasi dari gambaran tentang permasalahan umum, situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya.

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya karyawan. Budaya yang kuat adalah budaya yang dicirikan oleh <sup>13</sup> nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas di seluruh organisasi. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya.

Pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk mendapatkan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Individu atau kelompok dalam organisasi tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh

keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai rangsangan untuk bertindak. Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut dapat diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu.

### **2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Robert (2003: 80) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai
2. Kepercayaan
3. Perilaku yang dikehendaki
4. Keadaan yang amat penting
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian
6. Perilaku

Sedangkan menurut Veithzal, (2003: 81) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut:

1. Pola-pola yang dipandu oleh norma.
2. Nilai-nilai.
3. Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

### 2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

(Menurut Edison, 2016) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi :

#### 1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka. Mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

#### 2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengerkannya dengan antusias.

#### 3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

#### 4. Performa

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

#### 5. 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.

#### 2.2.4 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat dikategorikan menjadi dua yaitu berdasarkan dari proses informasi dan tujuannya (Tika, 2010).

##### a. Berdasarkan Proses Informasi

Menurut Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath, Jenis budaya organisasi berdasarkan proses informasinya dapat dibagi sebagai berikut :

##### ➤ Budaya Rasional

Proses Informasi individual di asumsikan sbbagai sarana untuk tujuan kinerja yang ditunjuk (produktivitas, efisiensi serta keuntungan atau dampak)

##### ➤ Budaya Ideologis

Dalam jenis budaya ini proses informasi intuitif di asumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan luar, perolehan sumber daya serta pertumbuhan).

##### ➤ Budaya Konsesus

Di dalam budaya konsesus, pemrosesan informasi kolektif diasumsikan sebagai sarana untuk mencapai tujuan kohesi (moral, iklim serta kerja sama tim).

##### ➤ Budaya Hirarkis

Di dalam budaya hirarkis pemrosesan informasi formal yang diasumsikan sebagai sarana untuk tujuan berkesinambungan (stabilatas, kontrol dan koordinasi).

#### b. Jenis Budaya Organisasi Berdasarkan Tujuannya

Menurut Ndraha (1997), budaya organisasi yang didasarkan pada tujuannya dapat dibagi menjadi budaya organisasi publik, budaya organisasi perusahaan dan juga budaya organisasi sosial.

#### **2.2.5 Manfaat Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2003) merinci fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai peranan pembeda atau tanpa batas.  
Artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.  
Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal, 2004).

Sedangkan Wirawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Menurut mangkunegara kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Pengertian kinerja lainnya yang disampaikan oleh Kartono, mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Kartono, 2002).

Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2007). Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan (Handoko, 2002) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

3. Keputusan-keputusan penempatan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Kesempatan kerja yang adil.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

#### 1. Faktor Kemampuan.

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. oleh karna itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Moehariono (2012:114) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1) Efektif

Mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

## 2) Efisien

Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

## 3) Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

## 4) Ketepatan waktu

Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

## 5) Produktivitas

Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

## 6) Keselamatan

Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

### 2.3.4 Manfaat Kinerja

1. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga

memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
5. Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik (Sedarmayanti 2003:22).

Menurut Mulyadi dan Sohny dalam Siagian (2000: 604) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intristik maupun ekstristik.

Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

1. Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun dan Judul)	Variabel	Hasil Penelitian
1	Listianto dan Setiaji (2005) "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)" 13	Independent : 1.Motivasi (X <sub>1</sub> ) 2.Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) 3.Disiplin (X <sub>3</sub> ) Dependent : 4.Kinerja (Y)	Motivasi, Kepuasan Kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Suharto dan Cahyono (2005) "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah"	Independent : 1.Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) 2.Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) 3.Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) Dependent : 4.Kinerja (Y)	Budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia
3.	Masrukhin dan Waridin (2005)	Indepent: 1. Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya

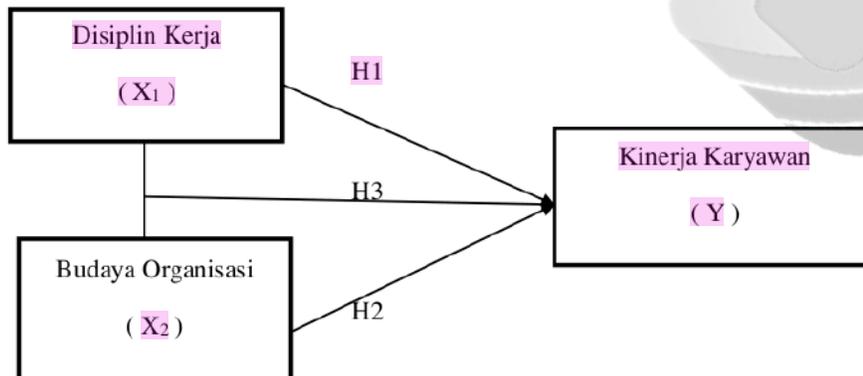
	“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”	2. Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) 3. Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> ) 4. Kepemimpinan (X <sub>4</sub> ) Dependent: 5. Kinerja (Y)	Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja
4	Setiyawan dan Waridin (2006) “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”	Independent : 1. Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) 2. Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) Dependent : 3. Kinerja (Y)	Disiplin kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan dalam kinerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

### 2.6.1 Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian Setiyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### 2.6.2 Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006:). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya

tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian (Setiyawan dan Waridin, 2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **2.6.3 Displin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

Robbins (2002) mengatakan bahwa pegawai yang akan ditawarkan pekerjaan, pegawai yang akan dinilai memiliki kinerja tinggi, dan pegawai yang akan mendapatkan promosi, semuanya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara individu dan organisasi, yaitu apakah sikap dan perilaku pegawai tersebut sesuai dengan budaya organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau perstasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah

hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Dengan demikian dari beberapa pendapat diatas dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut Kasmir (2016:191) menjelaskan bahwa <sup>1</sup> budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma <sup>1</sup> ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. <sup>14</sup> Kepatuhan anggota suatu organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Adapun objek penelitian ini dilakukan di kantor PT. Mitra Musi Mandiri Palembang. Yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.603, 18 Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30121.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Operasional Variabel**

Operasionalisasi variabel adalah suatu cara mengukur suatu konsep dimana terdapat variabel-variabel yang langsung mempengaruhi dan dipengaruhi, yaitu variabel yang dapat menyebabkan masalah lain terjadi dan variabel yang kondisinya tergantung variabel lain.

##### **1. Variabel Independen**

Menurut Sugiyono (2017:39) menjelaskan bahwa variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ).

##### **2. Variabel Dependen**

Menurut Sugiyono (2017:39) menjelaskan bahwa variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel 3.1

## Variabel Dependen

Variabel	Definisi	Indikator
Displin kerja (X <sub>1</sub> )	Displin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2004)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Sutrisno,2009)</li> </ol>
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. (Robbins,2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesadaran diri</li> <li>2. Keagresifan</li> <li>3. Keribadian</li> <li>4. Performa</li> <li>5. Orientasi tim (Menurut Edison, 2016).</li> </ol>

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, (Wirawan,2009)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektif</li> <li>2. Efisien</li> <li>3. Kualitas</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> <li>5. Produktivitas</li> <li>6. Keselamatan</li> </ol> (Moeheriono,2012)
----------------------	--	---

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuisoner dari PT Mitra Musi Mandiri Palembang. Data primer adalah data yang diperoleh dari respon melalui kuesioner atau hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

#### 3.3.2 Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data menggunakan data kuantitatif. Jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuisoner dan data sekunder yang merupakan sumber-sumber pustaka perusahaan, misalnya mengenai sejarah perusahaan.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat penting karena berkaitan dengan tersedianya data akurat yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang bisa diambil adalah benar. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang akan digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

### 3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang berada dilokasi penelitian atau objek penelitian. Adapun metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer ini adalah kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner tersebut ditunjukkan kepada karyawan Mitra Musi Mandiri Palembang. Metode ini dilakukan untuk pengambilan data yang berupa tentang disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Mitra Musi Mandiri Palembang.

Untuk skala pengukur penelitian ini yang digunakan adalah skala *likert*. Pengukuran untuk variabel independen dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa riset perpustakaan yang berasal dari buku, jurnal-jurnal, dan informasi dari internet yang relevan dengan penelitian ini, peneliti juga menggunakan data jumlah karyawan di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80), pengertian populasi sebagai berikut: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Jadi populasi bisa terdiri dari atas orang dan dapat pula berupa objek tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang sebanyak 75 .

#### **3.5.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Untuk penentuan sampel penulis menggunakan teknik sampling untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang sebanyak 75.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016: 172) data yang diperoleh dalam penelitian dapat di bagi menjadi dua yaitu valid dan reliabel, oleh karena itu perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel yang dapat di gunakan untuk mengetahui ada tidak ya <sup>1</sup> pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri.

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017: 121) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Selanjutnya pengujian validitas dengan data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 75 responden maka variabel  $df=n-2$  dengan taraf signifikan 5%.

#### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2017,121) instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama

akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner riabel atau tidak riabel menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Kuesioner dikatakan riabel jika Cronbach's Alpha  $> 0.60$  dan tidak riabel jika sama dengan atau dibawah  $0.60$ .

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari  $0,08$  pada taraf signifikansi  $5\%$ , maka menunjukkan distribusi data normal.

##### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi 50 (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir (Ghozali,2013)

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2013)

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi

heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Selain itu, dapat dilihat melalui uji park, uji glejser, dan uji white.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2016:107) uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t - 1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin Watson. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin-Watson melalui perbandingan  $du < d < 4 - du$ .

#### **e. Uji Linieritas**

Ghozali (2016:159) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Sugiyono (2013:277) menyatakan bahwa analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana naik maupun turunnya variabel dependen. Bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Variabel dependen ( Kinerja Karyawan )

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Variabel

$X_1, X_2$  = Disiplin kerja dan budaya organisasi

$e$  = eror

#### <sup>14</sup> 3.8.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi nya adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013)

Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai  $R^2$  harus berkisar 0 sampai 1.
- b. Bila  $R^2 = 1$  berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen.

c. Bila  $R^2 = 0$  berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Pengujian hipotesis Simultan ( Uji F )

Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian ialah sebagai berikut :

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0$  = Tidak ada <sup>1</sup> Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

$H_a$  = Tidak ada <sup>2</sup> Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

b. Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai F table

Taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,5) dan nilai F tabel ditentukan <sup>8</sup> dengan derajat kebebasan ( $df$ )= (n-k-1) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel  $X_1, X_2$ , dan Y.

c. Menentukan kriteria penilaian dan pengolahan  $H_a$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

d. Menentukan nilai uji statistik dengan menggunakan SPSS 22

e. Menarik kesimpulan

Ho diterima dan Ha ditolak artinya Tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

### 3.9.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial dari pengetahuan dan motivasi (variabel eksogen) terhadap keputusan berwirausaha (variabel endogen).

Menurut Iqbal Hasan (2016) langkah-langkah pengujiannya dilakukan sebagai berikut:

- a. Merumuskan formulasi hipotesis

$H_0$  = Tidak ada <sup>1</sup> pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

$H_a$  = Ada <sup>2</sup> Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

- b. Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai t table

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,5 dan derajat kebebasan (df) = n-k, (df) = 75-3 = 72 yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

- c. Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  ditolak &  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_0$  diterima &  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

d. Menentukan  $t_{hitung}$  menggunakan SPSS 22

Dalam mencari nilai uji statistik peneliti menggunakan SPSS 22 untuk melakukan pengolahan data.

e. Membuat kesimpulan

$H_0$  ditolak &  $H_a$  diterima, artinya Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

$H_0$  diterima  $H_a$  ditolak Tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah PT Mitra Musi Mandiri**

PT. Mitra Musi Mandiri Palembang ini berdiri sejak tahun 2014 di Kota Palembang. Pada awalnya PT. Mitra Musi Mandiri Palembang berfokus pada bidang pengadaan barang dan jasa. Seiring berjalannya waktu PT. Mitra Musi Mandiri Palembang melihat adanya peluang bisnis pada bidang supply bahan bakar minyak (BBM) untuk mendukung kebutuhan industri, pertambangan, perkapalan dan perkebunan khususnya di daerah Sumatera bagian Selatan.

Dalam menjalankan bisnis PT.Mitra Musi Mandiri Palembang selalu mengedepankan bentuk kerjasama yang baik serta kelancaran dalam kegiatan pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan pihak klien karena kami menyadari bahwa kelangsungan bisnis kami sangat bergantung dari kelancaran proyek dan kepuasan dari klien.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT Mitra Musi Mandiri**

Visi dari PT Mitra Musi Mandiri sebagai berikut:

Menjadi perusahaan terkemuka berskala nasional yang kompetitif, berkualitas dan kompeten di bidangnya serta mampu memberikan nilai tambah kepada stakeholders.

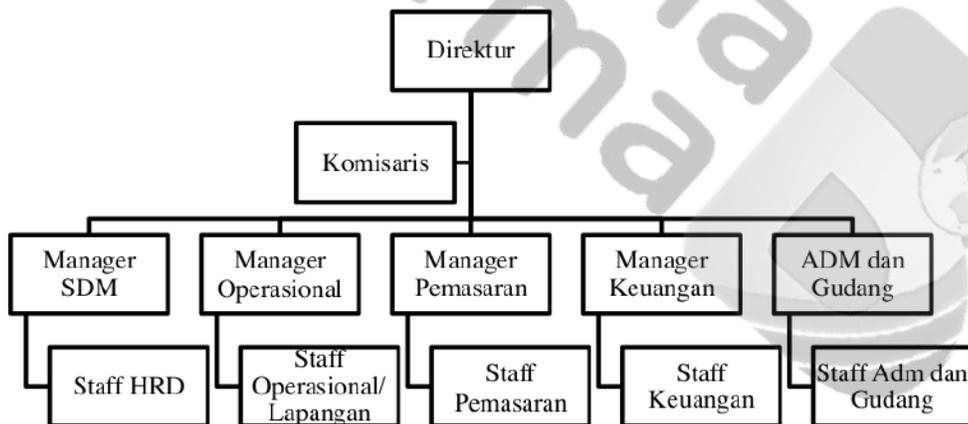
Misi dari PT. Mitra Musi Mandiri:

- Memberikan pelayanan terbaik bagi klien dan partner bisnis.

- Menjalin kerjasama yang baik dan solid serta seluas-luasnya dengan klien dan partner bisnis.
- Memberikan produk yang terjaga kualitasnya dan terukur kuantitasnya dengan mengedepankan kepuasan konsumen.
- Mewujudkan manajemen perusahaan yang profesional.
- Mempunyai keunggulan bersaing dalam bisnis inti dan bisnis terkait.
- Mensinergikan komponen-komponen perusahaan untuk menghasilkan nilai tambah.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

##### Struktur Organisasi PT. Mitra Musi Mandiri Palembang



Gambar 4.1

Sumber : PT. Mitra Musi Mandiri, 2021

#### 4.1.4 Bagian Struktur Organisasi

Dari bagian struktur organisasi tersebut, akan diuraikan tugas dan tanggung jawab yang ada pada PT Mitra Musi Mandiri Palembang yaitu :

1. Direktur

Tugas direktur adalah menjadi koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola, sekaligus eksekutor dalam sebuah perusahaan. Memimpin dan bertanggung jawab menjalankan perusahaan.

## 2. Komisaris

Tugas dan tanggung jawab dewan komisaris yakni melakukan pengawasan terhadap pengelolaan perusahaan yang dilakukan oleh direksi. Selain itu, tugas komisaris adalah memberikan nasihat terkait kebijakan direksi dalam menjalankan perusahaan

## 3. Manajer SDM

Tanggung jawab manajemen SDM adalah menganalisa kebutuhan akan tenaga kerja, pengadaan karyawan baru (termasuk pemasangan pengumuman lowongan kerja, wawancara, tes dan pengelolaan kontrak kerja) dan juga mengembangkan kemampuan dan orientasi tenaga kerja, pemberhentian, pensiun dan pengunduran diri.

## 4. Manajer Operasional

Manajer operasi berkewajiban mengawasi dan mengelola proses operasional. Dimulai dari proses pengubahan sumber daya bahan baku, energi, dan tenaga kerja menjadi bentuk barang dan jasa. Atau dengan kata lain harus mampu mengelola proses pengubahan input menjadi output.

## 5. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran merupakan profesi di bidang marketing yang memiliki tanggung jawab kerja untuk melakukan perencanaan, pengarahan,

serta memberikan koordinasi kebijakan dan program yang terkait dengan pemasaran.

#### 6. Manajer Keuangan

Tugas utama manajer keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai. Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.

#### 7. ADM dan Gudang

Tugas utama seorang admin gudang adalah melakukan penerimaan akan permintaan dan pesanan dari bagian gudang, mengurus data-data pengiriman, lalu menjaga kualitas layanan pengiriman barang pada konsumen.

### **4.2 Hasil Penelitian**

#### **4.2.1 Deskripsi Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT.Mitra Musi Mandiri Palembang. Pernyataan pada kuesioner tersebut harus berkaitan dengan variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden yang meliputi seluruh karyawan di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert dengan lima alternative jawaban seperti skor yang ditentukan dibawah ini:

Klarifikasi	Skor
Sangat tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2016

Sedangkan untuk mengetahui kriteria kelas interval variabel penelitian dapat ditentukan dengan nilai rata-rata yang berpedoman pada batasan-batasan sebagai berikut:

Nilai terendah : 1

Nilai tertinggi : 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

**Tabel 4.1**

**Interval Kategori Jawaban**

Tingkat Skala	Interval	Keterangan
1	1 - 1,80	Sangat Tidak setuju
2	1,81 – 2,60	Tidak setuju
3	2,61 – 3,40	Cukup Setuju
4	3,41 – 4,20	Setuju
5	4,21 – 5,00	Sangat setuju

Sumber : Supramono dan Utami 2004

#### 4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Mitra Musi Mandiri Palembang. Terdapat empat karakteristik yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja yang bekerja di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang. Untuk memperjelaskan karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

#### 4.2.3 Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 tahun	42	56.0	56.0	56.0
	26-30 tahun	21	28.0	28.0	84.0
	31-35 tahun	8	10.7	10.7	94.7
	>36 tahun	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

*Sumber : Data yang diolah, 2021*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dari 75 responden dapat diketahui bahwa umur 18-25 tahun 56%(42 orang), umur 26-30 tahun 28%(21 orang), umur 31-35 tahun 10,7%(8 orang), umur <36 tahun 5,3%(4 orang). Hal ini dikarenakan rata-rata usia karyawan PT.Mitra Musi Mandiri Palembang adalah 18-25 tahun sangat dibutuhkan sebagai karyawan di usia tersebut. Karena biasanya lebih kreatif dan

inovatif serta semangat dalam bekerja lebih efisien sesuai aturan yang ada bahkan jam kerja yang telah ditetapkan diperaturan kantor tersebut.

#### 4.2.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	49	65.3	65.3	65.3
	Perempuan	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

*Sumber : Data yang diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari 75 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 65,3%( 49 orang), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 34,7%(26 orang). Hal ini dikarenakan responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dikarenakan laki-laki mempunyai dorongan yang kuat dan memiliki banyak talenta yang kuat dalam bidang pekerjaan tersebut. Serta memang lebih dominan laki-laki disebabkan pekerjaannya menggunakan alat berat dibidang pengadaan barang atau jasa mekanikal dan elektrikal.

#### 4.2.5 Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sma	14	18.7	18.7	18.7
	d3	20	26.7	26.7	45.3
	Sarjana	41	54.7	54.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

*Sumber : Data yang diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari 75 responden dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan SMA sebanyak 18,7%( 14 orang), yang tingkat pendidikan nya yang tingkat pendidikan d3 sebanyak 26,7%( 20 orang), dan yang tingkat pendidikan nya yang tingkat pendidikan sarjana sebanyak 54,7%( 41 orang). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan lebih dominan dari sarjana dengan total pekerja sebanyak 41 orang karena bagian pekerjaan yang ada pada PT.Mitra Musi Mandiri Palembang membutuhkan tenaga kerja dari sarjana. Karena bagian pekerjaan lebih dominan tenaga kerja dari sarjana sebab mempunyai potensi pendidikan yang lebih tinggi disesuaikan dengan pendidikan yang dibutuhkan perusahaan serta mempunyai pertimbangan reputasi universitas dan pengalaman kerja yang ada.

#### 4.2.6 Responden Berdasarkan Lama Kerja

**Tabel 4.4**

##### **Responden Berdasarkan Lama Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	23	30.7	30.7	30.7
	1-3 tahun	26	34.7	34.7	65.3
	3-7 tahun	15	20.0	20.0	85.3
	>7 tahun	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari 75 responden dapat diketahui bahwa karyawan yang lama kerjanya <1 tahun sebanyak 30,7%( 23 orang), karyawan yang lama kerjanya 1-3 tahun sebanyak 34,7%(26 orang), karyawan yang lama kerjanya 3-7 tahun sebanyak 20,0%(15 orang), dan karyawan yang lama kerjanya >7 tahun sebanyak 14,7%(11 orang). Karena responden berdasarkan lama kerja 1-3 tahun sebab mempunyai potensi pekerjaan yang disesuaikan dan mempunyai ilmu serta pengalaman kerja yang didapat dari rekan kerja yang lebih lama bekerja. Serta sangat membutuhkan penambahan karyawan dimasa pandemi covid-19 akibat pemutusan hubungan kerja atau disebut dengan PHK.

#### 4.3 Hasil Tabulasi Kuesioner

##### 4.3.1 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.2**  
**Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Skor	Rata-rata	Kriteria
1.	Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	40	30	5	-	-	335	4,46	Sangat Setuju
		53,3%	40,0%	6,7%	-	-			
2.	Saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan.	33	37	5	-	-	328	4,37	Sangat Setuju
		44,0%	49,3%	6,7%	-	-			
3.	Saya menggunakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dari tanda pengenal selama bekerja.	38	31	6	-	-	332	4,42	Sangat Setuju
		50,7%	41,3%	8%	-	-			
4.	Saya menjaga sikap yang baik didalam lingkungan perusahaan tersebut.	34	40	1	-	-	333	4,44	Sangat Setuju
		45,3%	53,3%	1,3%	-	-			
5.	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan di waktu kerja.	37	36	2	-	-	335	4,46	Sangat Setuju
		49,3%	48,0%	2,7%	-	-			

6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku.	35	35	4	-	1	328	4,37	Sangat Setuju
		46,7%	46,7%	5,3%	-	1,3%			
7.	Saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku.	31	38	5	1	-	324	4,32	Sangat Setuju
		41,3%	50,7%	6,7%	1,3%	-			
8.	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.	23	33	16	2	1	300	4	Setuju
		30,7%	44,0%	21,3%	2,7%	1,3%			
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>								<b>4,35</b>	

Berdasarkan tabel di atas dari hasil item pernyataan pada kuesioner variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) yang memiliki nilai rata-rata terbesar pada pernyataan nomor 1 dan 5 yaitu “Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai dan saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan diwaktu kerja ” yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,46 yang berada pada interval antara 4,21-5,00 dalam kategori sangat setuju, sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan nomor 8 “Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini” dengan rata-rata 4 dan terletak pada interval antara 3,41-

4,20 dalam kategori setuju. Nilai rata-rata tertinggi ada pada pertanyaan no 1 dan 5 hal tersebut menjelaskan bahwa para karyawan melatih dirinya sendiri untuk selalu disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan dan kedisiplinan itu akan menghantarkan menuju kesuksesan. Dengan adanya semangat dalam melakukan pekerjaan pasti hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih baik. Semangat kerja didalam dirilah yang paling berpengaruh agar tercapainya sebuah prestasi yang bagus. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pertanyaan ke 8 dapat diartikan bahwa karyawan bisa sesuai dengan pekerjaannya saat ini sebab para karyawan menepatkan diri sesuai dengan pekerjaannya masing-masing. Sehingga jika tidak bisa menyesuaikan diri didalam suatu pekerjaan maka tidak akan berjalan dengan baik.

#### 4.3.2 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.3**

**Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Skor	Rata-rata	Kriteria
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.	33	37	3	2	-	301	4,01	Setuju
		44,0%	49,3%	4,0%	2,7%	-			
2.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk	24	32	13	5	1	298	3,97	Setuju
		32,0%	42,7%	17,3%	6,7%	1,3%			

	pendidikan anak terpenuhi.								
3.	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.	30	33	11	-	1	316	4,21	Sangat Setuju
		40,0%	44,0%	14,7%	-	1,3%			
4.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.	35	37	2	1	-	331	4,41	Sangat Setuju
		46,7%	49,3%	2,7%	1,3%	-			
5.	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	27	37	9	2	-	314	4,18	Setuju
		36,0%	49,3%	12,0%	2,7%	-			
6.	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian.	29	39	7	-	-	322	4,29	Sangat Setuju
		38,7%	52,0%	9,3%	-	-			

7.	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawan-nya dengan baik dan sopan.	27	40	7	1	-	318	4,24	Sangat Setuju
		36,0%	53,3%	9,3%	1,3%				
8.	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawan-nya	34	37	3	1	-	329	4,38	Sangat Setuju
		45,3%	49,3%	4,0%	1,3%	-			
9.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawan-nya untuk pengembangan diri.	33	36	4	1	1	324	4,32	Sangat Setuju
		44,0%	48,0%	5,3%	1,3%	1,3%			
10.	Pimpinan saya memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawan-nya	26	42	5	1	1	316	4,21	Sangat Setuju
		34,7%	56,0%	6,7%	1,3%	1,3%			
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>								<b>4,22</b>	

Berdasarkan tabel di atas dari hasil item pernyataan pada kuesioner variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) yang memiliki nilai rata-rata terbesar pada

pernyataan nomor 4 yaitu “Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman” yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,41 yang berada pada interval antara 4,21-5,00 dalam kategori sangat setuju, sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan nomor 2 “Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak terpenuhi” dengan rata-rata 3,97 dan terletak pada interval antara 3,41-4,20 dalam kategori setuju. Nilai rata-rata tertinggi ada pada pertanyaan nomor 4 hal tersebut menjelaskan suasana lingkungan kerja yang sangat penting bagi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman seperti tidak ada sampah, tidak ada serangga didekat area dalam bekerja dan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pertanyaan no 2 dapat diartikan Biasanya para karyawan bekerja selalu termotivasi untuk keluarganya, baik itu untuk anaknya memikirkan masa depan anaknya seperti pendidikan yang tinggi serta , keluarganya, termasuk orangtua. Kalau tidak adanya motivasi kerja dari dalam diri itu tidak akan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### 4.3.3 Hasil Tabulasi Kuesioner <sup>2</sup> Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4

Hasil Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Skor	Rata-rata	Kriteria
1.	Saya selalu menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.	33	38	3	1	-	328	4,37	Sangat Setuju
		44,0%	50,7%	4,0%	1,3%	-			
2.	Saya memiliki ide dan inisiatif dalam bekerja.	33	40	1	1	-	330	4,4	Sangat Setuju
		44,0%	53,3%	1,3%	1,3%	-			
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur.	33	39	2	1	-	329	4,38	Sangat Setuju
		44,0%	52,0%	2,7%	1,3%	-			
4.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.	30	36	7	1	1	318	4,24	Sangat Setuju
		40,0%	48,0%	9,3%	1,3%	1,3%			
5.	Pekerjaan yang saya kerjakan telah memenuhi standar mutu perusahaan.	34	34	6	1	-	326	4,34	Sangat Setuju
		45,3%	45,3%	8,0%	1,3%	-			
6.	Saya memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan	24	41	8	2	-	312	4,16	Setuju
		32,0%	54,7%	10,7%	2,7%	-			

	kan pekerjaan kantor.								
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	29 38,7%	39 52,0%	5 6,7%	2 2,7%	- -	320	4,26	Sangat Setuju
8.	Saya memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	26 34,7%	38 50,7%	9 12,0%	1 1,3%	1 1,3%	312	4,16	Setuju
9.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	36 48,0%	35 46,7%	4 5,3%	- -	- -	332	4,42	Sangat Setuju
10.	Adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan.	31 41,3%	39 52,0%	3 4,0%	1 1,3%	1 1,3%	323	4,30	Sangat Setuju
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>								<b>4,30</b>	

Berdasarkan tabel di atas dari hasil item pernyataan pada kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai rata-rata terbesar pada pernyataan nomor 3 yaitu "Saya bekerja sesuai dengan prosedur" yang memiliki

nilai rata-rata sebesar 4,38 yang berada pada interval antara 4,21-5,00 dalam kategori sangat setuju, sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan nomor 2 “Saya memiliki ide dan inisiatif dalam bekerja” dengan rata-rata 4,4 dan terletak pada interval antara 3,41-4,20 dalam kategori setuju. Nilai rata-rata tertinggi ada pertanyaan no 3 menjelaskan bahwa Bekerja sesuai dengan prosedur karna bisa tahu aktivitas pekerjaan apa saja yang harus dilakukan untuk menjalankan fungsinya sebagai karyawan serta bertujuan agar segala sesuatu pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan menjadikan prosedur sebagai pedoman dalam bekerja. Karyawan yang saat ini sesuai dengan aturan yang ada dalam perusahaan.

Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pertanyaan nomor 2 Memiliki ide dan inisiatif itu sangat penting. agar supaya proses interaksi dalam bekerja dapat diterima dengan baik yang bisa juga mendapatkan nilai tambah bagi sesama rekan kerja maupun atasan apabila memiliki inisiatif yang tinggi yang bertujuan untuk menciptakan standarisasi guna memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan. Karyawan yang memiliki ide inisiatif biasanya diberikan reward di dalam perusahaanya.

#### **4.4 Hasil Analisis Data**

##### **4.4.1 Hasil Uji Validitas**

Dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja**

No. item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel 5% (73)</sub>	Keterangan
1.	0.673	0.227	Valid
2.	0.728	0.227	Valid
3.	0.697	0.227	Valid
4.	0.719	0.227	Valid
5.	0.763	0.227	Valid
6.	0.775	0.227	Valid
7.	0.762	0.227	Valid
8.	0.689	0.227	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi pearson correlation ( $r_{hitung}$ ) untuk masing – masing item pernyataan pada variabel disiplin kerja menunjukkan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.227 ( dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa item – item dari pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan Valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validasi Budaya Organisasi**

No. item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel 5% (73)</sub>	Keterangan
1.	0.607	0.227	Valid
2.	0.559	0.227	Valid
3.	0.802	0.227	Valid
4.	0.656	0.227	Valid
5.	0.865	0.227	Valid
6.	0.783	0.227	Valid

7.	0.814	0.227	Valid
8.	0.771	0.227	Valid
9.	0.825	0.227	Valid
10.	0.690	0.227	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi pearson correlation ( $r_{hitung}$ ) untuk masing – masing item pernyataan pada variabel budaya organisasi menunjukkan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.227 ( dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa item – item dari pernyataan pada variabel budaya organisasi dinyatakan Valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan**

No. item	$R_{hitung}$	$R_{tabel\ 5\% (73)}$	Keterangan
1.	0.787	0.227	Valid
2.	0.554	0.227	Valid
3.	0.706	0.227	Valid
4.	0.849	0.227	Valid
5.	0.789	0.227	Valid
6.	0.783	0.227	Valid
7.	0.864	0.227	Valid
8.	0.766	0.227	Valid
9.	0.657	0.227	Valid
10.	0.580	0.227	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi pearson correlation ( $r_{hitung}$ ) untuk masing – masing item pernyataan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.227 ( dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa item – item dari pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan Valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuesioner. Teknik-teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut dengan koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan Software SPSS.versi 25 Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien Cronbach's alpha  $> 0.6$ .

**Tabel 4.6**

#### **Hasil Uji Relibilitas Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Cronbach alpha	Kreteria	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0.864	0.6	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0.901	0.6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0.905	0.6	Reliabel

*Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Cronbach alpha dengan semua variabel menunjukkan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban – jawaban responden dari variabel – variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel – variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogorov Smirnov dan menggunakan p-plot.

**Tabel 4.4**

**2**  
**Uji One-Sample Kolmogorov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.03130600
Most Extreme Differences	Absolute	0.083
	Positive	0.070
	Negative	-0.083
Test Statistic		0.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

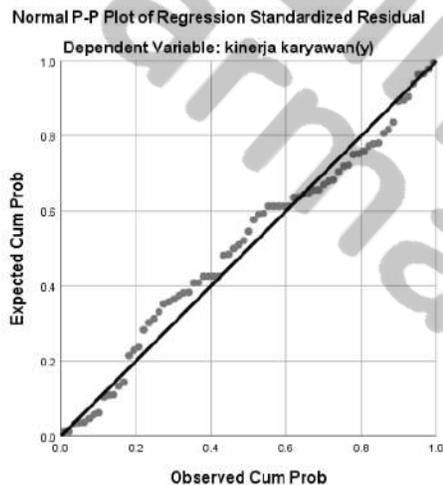
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Dari grafik normal p-p plot regression standard sizes menyatakan bahwa butir-butir pertanyaan mengelilingi garis residual yang menunjukkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal, dan nilai tabel kolmogorov dengan nilai asymp sig 0.200 nilai ini lebih besar dari nilai 0.05 ( $0.200 > 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

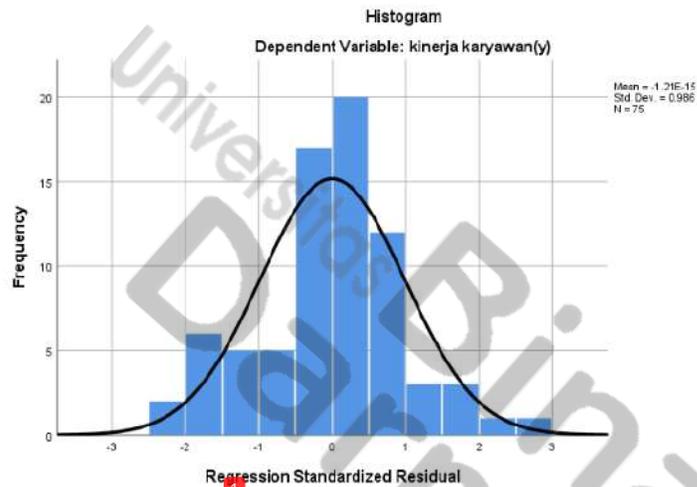


Gambar 4. 2 Grafik Linear Regression Plot

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Berdasarkan Gambar diatas dari grafik p-plot menunjukkan penyebaran data mengikuti garis normal, maka data tersebut berdistribusi normal dan Gambar 4.2 grafik histogram terlihat bahwa data variabel berdistribusi normal. Hal tersebut terlihat di gambar histogram yang membentuk sebuah lonceng yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Grafik normalitas juga menunjukkan bahwa

datar terdistribusi normal, dimana pada scatterplot terlihat titik-titik yang mengikuti sepanjang garis diagonal.



**Gambar 4.3 Histogram**

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

#### 4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.382	3.437		1.857	0.067		
	disiplin kerja(x1)	0.354	0.129	0.264	2.752	0.007	0.544	1.840
	budaya organisasi(x2)	0.571	0.091	0.599	6.252	0.000	0.544	1.840

a. Dependent Variable: kinerja karyawan(y)

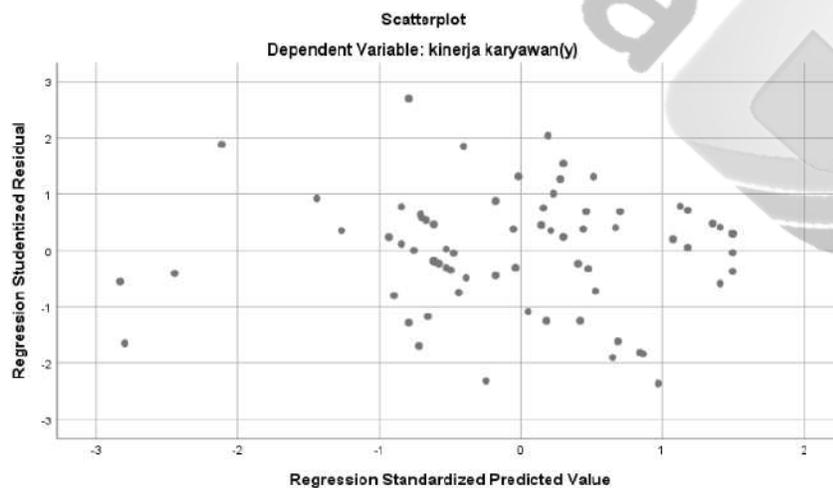
**Tabel 4.5**

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa nilai Tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di antara masing-masing variabel.

#### 4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik scatterplot.



**Gambar 4.4 Grafik Scatterplot**

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

<sup>1</sup> Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan pada gambar 4.5 Terlihat titik-titik menyebar secara tidak beraturan atau tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun diibawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.382	3.437		1.857	0.067
	disiplin kerja(x1)	0.354	0.129	0.264	2.752	0.007
	budaya organisasi(x2)	0.571	0.091	0.599	6.252	0.000

Sumber : Data yang diperoleh SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0.05. dengan demikian, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4.5.4 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2018:111). Autokorelasi

terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Uji autokorelasi dilakukan dengan metode Durbin Watson (DW). Menurut Ghozali (2018:112) dasar penentuan ada atau tidaknya kasus autokorelasi didasari oleh kaidah berikut:

1.  $0 < d < dl$  = ada autokorelasi positif
2.  $dl \leq d \leq du$  = tidak ada autokorelasi positif
3.  $4 - dl < d < 4$  = ada autokorelasi negatif
4.  $4 - du \leq d \leq 4 - dl$  = tidak ada autokorelasi negatif
5.  $du < d < 4 - du$  = tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 <sup>a</sup>	.641	.631	3.07312	1.973

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tidak ada autokorelasi negatif dengan Nilai R 0,801 sebesar 80,1 %.

#### 4.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linier antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil regresi linear berganda menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 25.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.382	3.437		1.857	0.067		
	disiplin kerja (x1)	0.354	0.129	0.264	2.752	0.007	0.544	1.840
	budaya organisasi (x2)	0.571	0.091	0.599	6.252	0.000	0.544	1.840

a. Dependent Variable: kinerja karyawan(y)

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui regresi linear berganda dalam tabel 4.14 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 6.382 + 0.354X_1 + 0.571X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa jika nilai konstanta  $a = 6.382$  artinya apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) adalah 0 maka tingkat kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 6.382.
2. Jika disiplin kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.354.

3. Jika budaya organisasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.571.

#### 4.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### 4.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ )

Tabel 4.8

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	0.641	0.631	3.07312

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi(x2), disiplin kerja(x1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan(y)

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Dari tabel diatas, dapat kita perhatikan nilai *Adjusted R2* sebesar 0.631 atau 63,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar 63,1% dan sisanya 36,9 % dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi..

#### 4.7 Uji Hipotesis

##### 4.7.1 Hasil Uji T

Uji signifikan parsial dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara *brand image* terhadap keputusan pembelian, harga terhadap keputusan pembelian, promosi terhadap keputusan pembelian, brand image, harga dan promosi terhadap

keputusan pembelian. Derajat nilai  $t_{hitung}$  diperoleh penyebut:  $(df) = n-k = 75-3 =$

72 pada tingkat signifikansi 5%  $t_{tabel 0,05} = 1.666$ .

**Tabel 4.9**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.382	3.437		1.857	0.067	
	disiplin kerja(x1)	0.354	0.129	0.264	2.752	0.007	0.544
	budaya organisasi(x2)	0.571	0.091	0.599	6.252	0.000	0.544

a. Dependent Variable: kinerja karyawan(y)

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Berdasarkan angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = (n-k)$  atau  $(75-3) = 72$  sehingga  $t_{tabel}$  sebesar 1,666.

- Berdasarkan tabel diatas didapat hasil pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 2.752 > 1,666$  dengan probabilitas sebesar  $0,007 < 0,05$  artinya  $H_0$  tidak ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- Sedangkan budaya organisasi ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} = 6.252 > 1,666$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,5$  artinya  $H_0$  tidak ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 4.7.2 Hasil Uji F<sup>1</sup>

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan budaya organisasi yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni keputusan pembelian. Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang (df1) dan derajat bebas penyebut (df2), dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Derajat pembilang (df1)} = k-1 = 3-1 = 2$$

$$\text{Derajat penyebut (df2)} = n-k = 75-4 = 71, F_{\text{tabel } 0,05} = 3,13$$

<sup>2</sup>  
Tabel 4.10

#### HASIL UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1214.694	2	607.347	64.310	.000 <sup>b</sup>
	Residual	679.972	72	9.444		
	Total	1894.667	74			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan(y)

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi(x2), disiplin kerja(x1)

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25,2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  diperoleh sebesar 64.310 lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  (3,13), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$

artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, menyatakan bahwa keadaan disiplin kerja ( $X_1$ ) yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) yaitu 0,354 dengan signifikan 1.840 < 0,05 ini berarti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ) semakin baik, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang dengan nilai rata-rata 4,35 yang berarti baik. Untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan " Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini" kondisi ini menyatakan bahwa karyawan di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang ini kurang merasa baik dengan pekerjaannya saat ini.

Dari hasil yang didapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja cenderung dapat

meningkatkan Kinerja karyawan yang ada di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang. Dan dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 75 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya diperoleh nilai t untuk variabel pelatihan menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $2,752 > 1,66$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,007 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyawan dan Waridin (2006) , yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja( $X_1$ ) dan budaya organisasi( $X_2$ ) mempunyai adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi Radiologi Rsup Dokter Kariadi Semarang.

Menurut singodimendjo (2011:96) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja(kinerja) yang akan dicapai. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut peneliti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang hal ini sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara terhadap karyawan sekilas mengenai kedisiplinan kerja di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang, pelaksanaan disiplin kerja karyawan yang diterapkan di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang yaitu disiplin preventif yaitu pelaksanaan disiplin yang timbul dari seorang

karyawan atas dasar kerelaan dan kesadaran, akan tetapi dalam kenyataannya masih terdapat beberapa karyawan yang disebabkan dorongan dari luar. Kebanyakan karyawan menyebutkan bahwa peraturan-peraturan yang diberikan pada saat kedisiplinan dapat membantu karyawan memahami pekerjaan yang akan mereka lakukan sehingga mampu bekerja secara maksimal sehingga hasil pekerjaan yang mereka lakukan dapat diselesaikan dengan baik sehingga hal inilah mampu membuat disiplin kerja dapat meningkat atau mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sedangkan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, menyatakan bahwa keadaan budaya organisasi ( $X_2$ ) yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) yaitu 0,571 dengan signifikan  $1.840 < 0.05$  ini berarti bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika budaya organisasi ( $X_2$ ) semakin baik, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang dengan nilai rata-rata 4,22 yang berarti baik. Untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “ Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak terpenuhi” kondisi ini menyatakan bahwa karyawan di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang tersebut bekerja ada faktor lain yang mempengaruhi.

Sedangkan untuk budaya organisasi menunjukkan hasil berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil analisis sesuai dengan hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disampaikan bahwa budaya organisasi yang tinggi akan mampu meningkatkan Kinerja para karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan tidak ada autokorelasi negatif dengan nilai 0,801 yaitu sebesar 80,1% dan didapat hasil determinasi dengan nilai 0,641 yaitu sebesar 64,1%, dalam hal ini menunjukkan bahwa teori yang digunakan dalam penelitian ini sesuai apa yang ada dalam PT.Mitra Musi Mandiri Palembang. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 75 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya diperoleh nilai t untuk variabel budaya organisasi menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $2,752 > 1,666$  dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masrukhin dan Waridin (2005), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa motivasi( $X_1$ ) kepuasan kerja( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ), kepemimpinan( $X_4$ ) mempunyai adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Edgar (2016:45) mengatakan bahwa pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan

eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan suatu masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut. Sedangkan menurut Wahab (2016:49) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Hasil penelitian telah dilakukan terhadap 75 responden, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dimana dengan budaya organisasi yang tepat maka karyawan akan menunjukkan kinerjanya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan akan berpengaruh pada hasil kinerjanya. Didalam budaya organisasi yang baik akan mampu memberikan nilai budaya organisasi terkait dengan perusahaan yang didalamnya. Hasil penelitian uji parsial budaya organisasi menghasilkan nilai yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh budaya organisasi karyawan PT.Mitra Musi mandiri Palembang, mempunyai hubungan baik kepada kinerja karyawan agar persepsi karyawan seiring berjalan dengan nilai-nilai organisasi terkandung didalamnya. Maka didalam hal ini diharapkan memperkuat budaya organisasi yang telah terbentuk di PT.Mitra Musi Mandiri Palembang karena akan menjadi sarana yang kuat untuk

mengontrol dan meningkatkan perilaku konsisten serta dapat mempermudah pelaksanaan program-program kerja yang telah disepakati bersama.

#### 4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, menyatakan bahwa keadaan disiplin kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) yaitu 0,354 budaya organisasi ( $X_2$ ) yaitu 0,571 dan kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu 6,382 dengan signifikan  $1.840 < 0,05$  ini berarti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) semakin baik, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang dengan nilai rata-rata 4,30 yang berarti baik. Untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Saya memiliki ide dan inisiatif dalam bekerja" kondisi ini menyatakan bahwa karyawan di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang ini kurang memiliki ide serta inisiatif yang cukup dalam pekerjaannya saat ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Musi Mandiri Palembang. Besarnya pengaruh dilihat dari hasil analisis

Uji F atau secara simultan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan di dapat hubungan sebesar 0,801 atau sebesar 80,1%. Hasil ini memiliki arti bahwa terdapat banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari disiplin kerja dan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharto dan Cahyono (2005), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah” yang menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) motivasi kerja ( $X_3$ ) mempunyai adanya pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembang kesalahan yang mungkin terjadi.

<sup>11</sup> Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*Values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh

organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti sendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Affandi (2018) menyatakan 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Hasil penelitian telah dilakukan terhadap 75 responden, secara Simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dimana dengan disiplin kerja dan budaya organisasi yang tepat maka karyawan akan menunjukkan kinerjanya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan pasti akan berpengaruh pada hasil kinerjanya. Berdasarkan observasi peneliti saat mewancarai beberapa karyawan terkait disiplin kerja dan budaya organisasi yang ada di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang karyawan merespon bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi suatu

latihan batin yang tercemin dalam tingkah laku yang bertujuan agar karyawan selalu patuh pada peraturan didalam perusahaan dan memudahkan pencapaian tujuan di PT.Mitra Musi Mandiri Palembang.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.
4. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dapat dilihat dan diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pegawai di PT Mitra Musi Mandiri Palembang cermat dan disiplin agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu. Sehingga jumlah pekerjaan yang dihasilkan meningkat. Selain itu penempatan pegawai harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi.
2. Perusahaan diharapkan mampu bertindak tegas kepada karyawan yang sering absen dan datang terlambat dengan memberikan sanksi yang tegas seperti surat teguran atau potong gaji. Pimpinan perusahaan juga perlu memberikan evaluasi berkala terhadap hasil kerja karyawan. Serta menciptakan suasana kerja yang positif dan nyaman bagi karyawan sehingga kerjasama antar karyawan dapat terbentuk.
3. Diharapkan perusahaan mampu memberikan pemahaman yang cukup kepada karyawan mengenai pentingnya analisis dalam bekerja. Sehingga setiap pekerjaan dikerjakan dengan cermat oleh karyawan dan mampu mencapai target perusahaan. hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan bagi karyawan mengenai analisis dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel kepemimpinan. Kompetensi dan motivasi karna berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai bukan hanya disebabkan oleh budaya organisasi namun juga faktor-faktor lain. Selain itu juga disarankan untuk objek penelitian dan sampel digunakan lebih diperbesar lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Al Rizal, M. Hanif. 2012 *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang). Jurnal Skripsi.*
- Atoski, A. 2005 *Relasi Dunia. Elex Media Computindo, Jakarta*
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Adi, Ibnu. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, keahlian dan kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (KOSTI SOLO). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Beardwell, I. dan Claydon, T. (2010), *Human Resource Management : a Contemporary Approach, ed. 6, Harlow : Prentice Hall.*
- Chairunisah, Siti. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat). Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Depok
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Human Behaviour at Work :Organizational Behaviour.* Mc.Graw-Hill Inc. New York.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Fatmawati, Alvina Puspha Fiki Wahyu Hidayat, Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

- karyawan (studi kasus PT.Pelindo III Semarang). *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, hal 1-10.Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM ,Pengawasan.Edisi Revisi*.Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Edisi Kedua*, Yogyakarta *BPFE, Yogyakarta*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. *PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta*.
- Maulana. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. *PT Bumi Aksara, Jakarta*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*, *PT. Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Moorhead dan Griffin. 2014. *Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta*.
- Munandar,Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Milkovich, G.T., Newman, J.M. & Gerhart. B. (2014). *Compensation*. *McGraw-Hill/Irwin,NewYork,Usan*
- Nasution S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Bumi Aksara, Jakarta*.
- NovaEllyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017, *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpk Perwakilan Provinsi Aceh*, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *System yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*

*Dari Teori ke Praktik..Jakarta: Raja Grafindo Persada*

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suci R.Mar'ih Kocsomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Alfabeta , Bandung.

Safitri, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Media Kompetindo, Jakarta.*

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta.*

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam, Prananda Media Group, Jakarta.*

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada*Jakarta-1424

## LAMPIRAN 1

## KUESIONER

## DAFTAR PERNYATAAN

PENGARUH DISPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA MUSI MANDIRI PALEMBANG .

Nomor Responden

## I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Kuesioner ini merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data sebagai bahan penelitian penyusunan skripsi.
- b. Penulis mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr/I dapat mengisi dan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan subyektif mungkin, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, jawaban atau kuesioner ini akan dijamin kerahasiannya dan tidak mempunyai konsekuensi apapun terhadap diri Bapak/Ibu/Sdr/i, melainkan diperlukan semata-mata untuk keperluan studi.
- c. Bapak/Ibu/Sdr/i, diminta untuk memberikan tanggapan atau penilaian atas pertanyaan-pertanyaan, dengan cara memberikan tanda check list (V) pada salah satu kolom yang tersedia dan dipilih sesuai keadaan sebenarnya.

## II. Ada Lima Alternatif Jawaban, Yaitu:

- |   |   |               |      |
|---|---|---------------|------|
| 5 | = | Sangat Setuju | = SS |
| 4 | = | Setuju        | = S  |
| 3 | = | Cukup Setuju  | = CS |

2 = Tidak Setuju = TS  
1 = Sangat Tidak Setuju = STS

### III. Karakteristik Responden

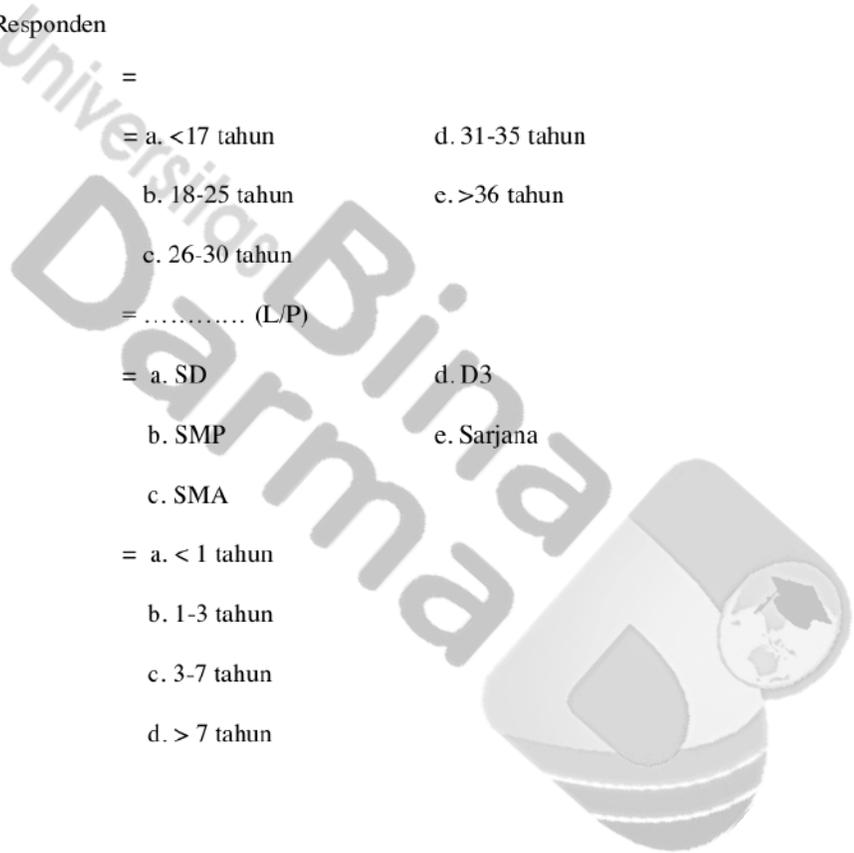
Nama =

Umur = a. <17 tahun d. 31-35 tahun  
b. 18-25 tahun c. >36 tahun  
c. 26-30 tahun

Jenis Kelamin = ..... (L/P)

Pendidikan = a. SD d. D3  
b. SMP e. Sarjana  
c. SMA

Lama Kerja = a. < 1 tahun  
b. 1-3 tahun  
c. 3-7 tahun  
d. > 7 tahun



Kuesioner DISPLIN KERJA (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
A.	Taat terhadap aturan waktu					
1.	Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
2.	Saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan.					
B.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan					
3.	Saya menggunakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dari tanda pengenal selama bekerja.					
4.	Saya menjaga sikap yang baik didalam lingkungan perusahaan tersebut.					
C.	Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan					
5.	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan di waktu kerja.					
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku.					
D.	Taat terhadap aturan perusahaan					
7.	Saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku.					
8.	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					

Kuesioner Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
A.	Kebutuhan Fisikologis					
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak terpenuhi.					
B.	Kebutuhan Rasa Aman					
3.	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.					
4.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
C.	Kebutuhan Untuk Disukai					
5.	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
6.	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang.					
D.	Kebutuhan Harga Diri					
7.	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan.					
8.	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawannya					

E.	Kebutuhan Pengembangan Diri					
9.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri.					
10.	Pimpinan saya memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya					



## Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
A.	Efektif					
1.	Saya selalu menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya memiliki ide dan inisiatif dalam bekerja.					
B.	Efisien					
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur.					
4.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.					
C.	Kualitas					
5.	Pekerjaan yang saya kerjakan telah memenuhi standar mutu perusahaan.					
6.	Saya memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.					
D.	Ketepatan Waktu					
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
8.	Saya memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
E.	Produktivitas					

9.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
F.	Keselamatan					
10.	Adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan.					









38	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	39
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
43	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	39
44	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
48	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
49	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	39
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
51	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	44
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	3	2	4	4	3	3	4	5	4	4	36
54	4	2	4	4	3	3	4	5	3	3	35
55	5	2	3	4	4	4	4	4	3	3	36
56	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
57	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
58	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
59	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
60	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
61	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
62	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
63	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
64	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
65	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
66	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
67	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
68	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
69	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40
70	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
71	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
72	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
73	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
74	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	41
75	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47



38	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
40	5	3	5	4	5	3	3	3	4	5	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	42
44	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	41
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
48	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	39
54	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
55	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
56	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
57	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
58	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
59	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
60	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
61	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
62	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
63	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
64	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
65	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
70	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

## ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
3	<a href="https://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://repository.stie-mce.ac.id">repository.stie-mce.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	1%
9	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	1%

10 repository.stiedewantara.ac.id 1 %  
Internet Source

11 docplayer.info 1 %  
Internet Source

12 repository.widyatama.ac.id 1 %  
Internet Source

13 edoc.pub 1 %  
Internet Source

14 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id 1 %  
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

