

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

### ***THE IMPACT OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE***

Oleh: **Raditya Singgih Jatilaksono**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta  
raditya.sjl@gmail.com

**Setyabudi Indartono, Ph.D**

Dosen Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta

#### **Abstrak**

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

#### **Abstract**

*The result of this research showed that: (1) work discipline had a positive effect and significant to the employee performance. (2) organizational culture has positive effect and significant to the employee performance. (3) work discipline and organizational had a positive effect and significant to the employee performance.*

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

#### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal. CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif, dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin. CV Abank Irenk Creative Yogyakarta bekerja di bidang buku tahunan sekolah. Jadi yang menjadi

client nya adalah instansi atau sekolah-sekolah yang ada di Indonesia.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja dari karyawan CV.Abank Irenk Creative Yogyakarta dinilai menurun oleh Pimpinan perusahaan dari tahun 2014 lalu. Dimana ada penurunan produksi yang besar antara tahun 2014 sampai tahun 2015. Berikut data Produksi yang diperoleh dari Divisi Produksi di CV.Abank Irenk Creative Yogyakarta.

**Tabel 1. Data Produksi Tahun 2011-2015**

Wilayah / Tahun	2011	2012	2013	2014	2015
Jakarta	-	6	15	41	23
Jawa Timur	-	5	16	16	18
Luar Pulau Jawa	-	4	11	8	27
Semarang	8	17	12	20	12
Solo	13	15	14	27	21
Yogya 1	19	30	38	41	48
Yogya 2	20	27	42	42	17
Jumlah / Target	60 / 50	104 / 100	149 / 150	191 / 200	166 / 25

Sumber: Bag.Produksi CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta

Berdasarkan data produksi dari tahun 2011-2015 terdapat fakta jika produksi mengalami fluktuasi. Bahkan terdapat jumlah yang tidak sesuai target pada tahun 2013-2015, dimana pada tahun 2014 ada 191 instansi yang bekerjasama dengan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dengan target di tahun 2014 adalah 200. Karena target kurang 9 instansi pada tahun 2014 maka pimpinan perusahaan meningkatkan target penjualan di 2015 dengan jumlah 250 instansi yang bekerjasama menggunakan jasa CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.

Dari hasil wawancara dengan Manajer Produksi, kebanyakan klien tidak melanjutkan kerjasama dengan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dikarenakan produk tidak sesuai dengan isi kontrak. Misalnya kasus pada SMA N 1 Wonosobo pada tahun 2014. Pada surat kontrak terdapat pasal yang mengatakan bahwa cover buku tahunan sekolah terdapat dua kancing buku, namun saat buku dikirim ke sekolah tidak terdapat kancing yang menempel di cover buku. Sehingga pihak sekolah mengembalikan semua buku yang sudah dikirim ke perusahaan agar dilengkapi. Selain itu pihak sekolah juga melakukan sistem *blacklist* untuk CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta di tahun-tahun berikutnya.

Setelah melakukan observasi dengan cara wawancara kepada Manajer Pemasaran dan Manajer Produksi, terdapat kesimpulan

alasan banyak klien yang tidak melanjutkan kerjasama sehingga karyawan di CV Abank Irenk mengalami penurunan kinerja. Hal ini dikuatkan dengan banyaknya komplain dari klien atas produknya yang tidak sesuai dengan yang ada di surat kontrak. Jadi produk dari CV Abank Irenk *Creative* dinilai tidak sesuai dengan harapan klien dan mereka menolak untuk memperpanjang kerjasama dengan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Hal ini dikuatkan dengan data di lapangan setelah penulis melakukan wawancara dengan pihak HRD di CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. Dari hasil wawancara dengan HRD CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan kinerja dalam perusahaan tersebut antara lain disiplin kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini mengambil dua faktor tersebut sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi di CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. Penulis mendapat data di lapangan untuk laporan absensi karyawan di tahun 2015 dari Bulan September sampai Desember.

**Tabel 2 Data Absensi Terlambat dan Izin Lebih dari 3x Bulan September – Desember 2015**

Periode	Terlambat	Izin	Total
September	2	8	<b>10</b>
Oktober	12	5	<b>17</b>
November	9	15	<b>24</b>
Desember	18	11	<b>21</b>

Sumber: HRD CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta

Berdasarkan data pada Tabel 2 jumlah karyawan yang terlambat lebih dari 3x paling sedikit pada bulan September berjumlah 2 orang. Namun mengalami kenaikan yang sangat besar pada Bulan Oktober dengan jumlah 12 orang dan memuncak dengan jumlah terbanyak pada Bulan Desember berjumlah 18 orang. Selain pada keterlambatan, jumlah karyawan yang mengajukan ijin juga mengalami jumlah yang tidak sedikit. Jumlah izin karyawan lebih dari 3x paling banyak terjadi pada Bulan November berjumlah 15 orang dan paling sedikit pada bulan Oktober berjumlah 5 orang. Walaupun mengalami fluktuasi namun jumlah izin karyawan yang lebih dari 3x dalam satu bulan masih menunjukkan jumlah yang sangat besar. Berdasarkan data izin karyawan dan keterlambatan lebih dari 3x di CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta penulis menilai bahwa hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan masih relatif rendah.

**Tabel 3 Data Izin Pulang Cepat dan Tidak Scan Masuk/Pulang Lebih dari 3x**

Periode	Pulang Cepat	Tidak Scan masuk dan Scan Pulang	Total
Oktober	11	22	<b>33</b>
November	10	15	<b>25</b>
Desember	8	19	<b>27</b>

Sumber : HRD CV.Abank Irenk *Creative* Yogyakarta

Untuk Ketaatan pada peraturan kerja banyak karyawan yang masih melanggar peraturan jam kerja. Dari tabel 3 terdapat jumlah karyawan yang melanggar jam kerja seperti pulang cepat dan tidak scan masuk/scan pulang yang lebih dari 3x dalam 1 bulan. Jumlah pelanggaran terbanyak untuk pulang cepat pada bulan Oktober dengan jumlah karyawan yg melanggar 11 orang. Seharusnya karyawan baru boleh pulang saat jam 18.00. Sedangkan untuk kasus Tidak scan masuk/scan pulang jumlah terbanyak

pada bulan Oktober juga dengan jumlah kasus 22 karyawan. Jika karyawan tidak melakukan scan masuk/scan pulang atasan tidak mengetahui apakah karyawan tersebut benar-benar 8 jam di kantor karena kalau tidak scan masuk/scan pulang karyawan terindikasi datang terlambat ataupun pulang cepat, atau bahkan tidak masuk tanpa keterangan. Pemanfaatan waktu karyawan terbilang kurang maksimal karena tingginya angka pulang cepat karyawan.

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).

Berdasarkan data dari HRD CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta budaya organisasi pada CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dapat dikatakan masih relatif baru, sehingga budaya yang ada masih lemah. Jadi saat ini CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta sedang menerapkan budaya organisasi yang baru untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Budaya baru yang sedang diterapkan oleh CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta yaitu diterapkan sistem *scan in/out* untuk bukti kehadiran karyawan. Durasi kerja 8 jam di kantor yang dimulai dari jam 10.00-18.00 WIB agar karyawan lebih inovatif dalam membuat konsep buku tahunan. Selain itu dengan diterapkannya durasi kerja 8 jam diharapkan karyawan bisa menjaga stabilitas dalam bekerja. Pihak perusahaan juga mengadakan futsal bareng seluruh karyawan setiap hari Selasa yang diharapkan mengurangi stress dan juga memaksimalkan teamwork untuk seluruh karyawan dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya di lapangan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan. Karyawan di CV Abank Irenk *Creative*

Yogyakarta masih terbawa oleh budaya lama yang dinilai oleh pimpinan menurunkan kinerja karyawan. Seperti karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir karena masih belum terbiasa dengan sistem baru, karena sistem lama tidak ada jam kerja di kantor. Karyawan bisa semaunya kerja di kantor karena tidak ada patokan jam kerja di budaya lama. Hal ini yang dinilai oleh Manajer HRD bisa menurunkan kinerja karyawan. Manajer Pemasaran juga menambahkan kalau banyak kekalahan lelang produk dengan perusahaan lain karena kurangnya inovasi konten yang ditawarkan kepada klien. Banyaknya karyawan yang pulang lebih awal dinilai oleh Manajer HRD bahwa karyawan kurang agresif dalam bekerja. Karyawan juga dirasa kurang menjaga stabilitas kerja oleh pimpinan perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh hasil observasi peneliti di bagian produksi kalau banyak karyawan yang istirahat sebelum waktunya yaitu jam 12 siang dan pulang sebelum jam kerja berakhir sehingga mengakibatkan produksi tidak selesai tepat waktu. Karena produksi tidak tepat waktu, jadwal buku yang seharusnya sudah jadi dan dikirim kepada klien juga mengalami penundaan, dan akibat tidak sesuai dalam kontrak jadwal produksinya maka untuk tahun depan kebanyakan klien tidak mau melanjutkan kerjasama dengan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah dapat menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan untuk

mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Kinerja Karyawan**

#### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Simanjutak (2005), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

#### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk :

##### **1. Kuantitas Kerja**

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya *volume* kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

##### **2. Kualitas Kerja**

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan *volume* kerja.

##### **3. Pemanfaatan Waktu**

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

##### **4. Efektifitas dan Efisiensi**

Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

## 5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rahmatullah (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

#### 1) Faktor Individual

Faktor individual itu terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja dan disiplin kerja

#### 2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran

#### 3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari : sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, struktur, diklat, dan job design.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau *prosedur*. Mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi. Dalam kondisi ini diperlukan disiplin. Menurut Mondy dan Noe (2005) disiplin merupakan kontrol diri dan tingka laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

### b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

#### 1. Kehadiran

Hal ini menjadi indicator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerjatidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanhkan kepadanya.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### 5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Luthans (2006), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain :

#### 1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

#### 2. *Command discipline*

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang

pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

#### **d. Faktor yang Dipengaruhi Disiplin Kerja**

Tu'u (2004) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain:

##### **1. Penataan kehidupan bersama**

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

##### **2. Pembangunan kepribadian**

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Saputra (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Selain itu menurut Raharjo dan Prawatya (2012) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan bekerja semaunya karena tidak adanya tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan. Untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola disiplin kerja dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam

pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Kesadaran tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi yang diantaranya adalah pemanfaatan waktu dan tingkat kehadiran. Kedua hal tersebut merupakan karakteristik dari disiplin kerja.

**H1:** Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Definisi Budaya Organisasi**

Robbins (2007) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Sedangkan Munandar (2012) mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing.

#### **b. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

##### **1. Inovatif**

Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan

memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail,

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompak tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima.

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

Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

a. *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika

anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

b. *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

c. *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

d. *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebaab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

e. *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

f. *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

**d. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), fungsi budaya organisasi antara lain:

2. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, sebagai perusahaan yang inovatif yang memburu pengembangan produk baru.

3. Memudahkan komitmen kolektif, sebuah perusahaan dimana karyawannya bangga menjadi bagian darinya atau cenderung tetap bekerja dalam waktu lama.

4. Mempromosikan stabilitas system sosial, mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, konflik dan perubahan diatur dengan efektif.

5. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, dimana membantu karyawan memahami

mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Herdiany (2015) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi juga menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), salah satu fungsi budaya organisasi adalah membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, dimana membantu karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya. Tujuan jangka panjang yang dimaksud merupakan yang dihasilkan karyawan perusahaan meningkat setiap tahunnya. Jadi dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H2:** Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

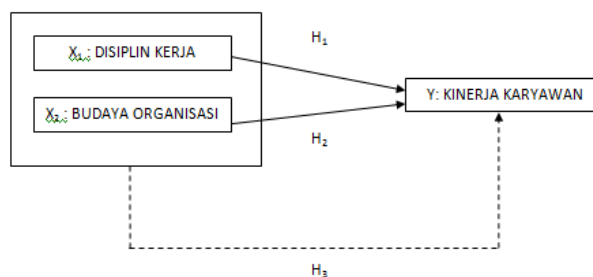
Saputra (2016) menyatakan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin

Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove *International* Yogyakarta. Menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan merasakan adanya budaya organisasi yang baik dalam bekerja akan menjadikan kinerja karyawan yang maksimal. Dua variabel tersebut menjadi faktor yang berpengaruh terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**H3:** disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan telaah penelitian sebelumnya maka kerangka model penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



**Gambar 1. Paradigma penelitian**

### 3. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan metode survei. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini digolongkan dalam penelitian asosiatif kausal.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2016 di CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.



**C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah 84 orang karyawan di CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta yang terbagi menjadi beberapa bidang yaitu *HRD, branding, IT & alat, produksi, fotografer, designer, pop-up, art director, creative production*, keuangan dan pemasaran.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel (penelitian populasi). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 responden. Menurut Sugiyono (2001) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini diperkuat dengan menggunakan penelitian populasi karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 sebagaimana pendapat Arikunto (2010), jika populasi kurang dari 100 akan lebih baik jika sampel diambil dari keseluruhan populasi..

Hasil analisis profil responden yaitu sebanyak 70 karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta mayoritas responden memiliki usia antara 20-25 tahun yaitu sebesar 89,3% dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 75%, memiliki jenjang pendidikan S1 sebesar 41,7%, serta berstatus lajang yaitu sebesar 91,7%.

**D. Prosedur**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* yang dibantu dengan program SPSS.

**Tabel 2. Hasil Uji CFA**

	Rotated Factor Matrix <sup>a</sup>		
	Factor		
	1	2	3
K1			.593
K2			
K3			.730
K4			.963
K5			.684
DK1	.731		
DK2	.816		
DK3	.894		
DK4	.908		
DK5	.741		
BO1		.718	
BO2		.813	
BO3		.724	
BO4		.643	
BO5		.770	
BO6			

Extraction Method: Maximum Likelihood.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Uji validitas menggunakan validitas konvergen dan validitas divergen. Fornell dan Larcker dalam Vázquez dan Hernández (2014 : 123) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5, dan Scremin (2010 : 65) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, Nunnaly dalam Jogiyanto (2011:55) mengusulkan nilai reabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup.

**Tabel 3. Hasil Validitas Konvergen**

		Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
1	K	4.0595	.69920	0.74503	<b>.844</b>		
2	DK	3.4452	.69653	0.81432	0.416	<b>.930</b>	
3	BO	3.8286	.82383	0.73625	0.315	0.379	<b>.872</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2016

**Tabel 4. Nilai Korelasi Pearson dan AVE**

Variabel		1	2	3
1 K		0.745	<b>0.74503</b>	0.173056
2 DK		0.814	0.461888	<b>0.81432</b>
3 BO		0.736	0.355577	0.420807

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Nilai korelasi *Pearson* tunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,844	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,930	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,872	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Uji prasyarat yang digunakan yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah uji prasyarat terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS.

**E. Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data Primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membuat dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Instrumen penelitian ini dapat dirangkum dalam kisi-kisi sebagai berikut:

**Tabel 6. Kisi-kisi Instrument**

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
Kinerja Karyawan Mathis dan Jackson (2002)	1. Kualitas Kerja	1	Radeswandni dan Utami (2013)
	2. Kuantitas Kerja	2	
	3. Pemanfaatan Waktu	3	
	4. Efektifitas dan Efisiensi	4	
	5. Kerjasama	5	
Disiplin Kerja (Rivai (2005))	1. Kehadiran	6	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	7	
	3. Ketaatan pada standar kerja	8	
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	9	
	5. Bekerja Etis	10	
Budaya Organisasi Tampubolon, (2008)	1. Inovatif	11	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
	2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail,	12	
	3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai	13	
	4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan,	14	
	5. Agresif dalam bekerja	15	
	6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	16	

**F. Teknik Analisis Data**

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS.

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis yang merupakan uji hubungan kausalitas dari masing-masing variabel penelitian sebagaimana disajikan pada tabel 7

**Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

	Model 1 β	Model 2 β	Model 3 β	Model 4 β
Jenis_Kelamin	-.138	-.055	-.073	-.039
Pend_Terakhir	-.071	-.048	-.030	-.028
Lama_Kerja	-.278	-.170	-.235	-.178
Gaji	-.271	-.244	-.184	-.193
Usia	.050	.081	-.025	.018
Status	.042	-.002	.052	.021
Posisi	-.129	-.158	-.068	-.106
Disiplin Kerja		0.404***		0.260*
Budaya Organisasi			0.410***	0.283*
R <sup>2</sup>	.104	0.248*	0.259*	0.304*
ΔR	.104	0.144*	0.155*	0.200*

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

**B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta, nilai β=0,404\*\*\* dan nilai kontribusi (ΔR<sup>2</sup>) 0,144.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa

faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Skor terendah variabel disiplin kerja terdapat pada indikator bekerja etis dengan skor 3,71. Karyawan yang memiliki bekerja secara etis yang rendah akan mengalami kesulitan dalam melakukan kerjasama dengan tim dalam bekerja. Namun jika karyawan memiliki sikap bekerja etis yang tinggi akan mudah dalam bekerja secara tim.

Berlaku juga dengan karyawan yang mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi maka akan berpengaruh baik terhadap kualitas kerjanya dan jika karyawan mampu memiliki ketaatan pada standar kerja akan berpengaruh baik dengan kualitas dan kuantitas kerja. Semakin tertib karyawan terhadap peraturan perusahaan maka akan berdampak baik untuk kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja dengan tertib dan disiplin maka tidak akan ada keterlambatan pengerjaan tugas dan output perusahaan yang tidak sesuai standar. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan satu tujuan yang sama dan bekerja dengan kedisiplinan tinggi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Radeswandri dan Utami (2013) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **C. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta, nilai  $\beta=0,410^{***}$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,155.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variable budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Indikator berorientasi pada kepentingan karyawan menunjukkan nilai terendah (3,61). Hal ini berarti berorientasi pada kepentingan karyawan dalam perusahaan masih tergolong rendah. Jika sikap berorientasi pada kepentingan karyawan dalam perusahaan tim masih kurang maka berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, efektivitas dan efisiensi pekerjaan kurang maksimal.

Karyawan yang menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja akan berdampak baik dengan pemanfaatan waktu dalam bekerja. Karyawan yang mampu member perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempunyai kualitas kerja yang baik. Selain karyawan yang mampu berorientasi pada semua kepentingan karyawan dapat bekerja sama dalam bekerja secara baik. Karyawan yang mampu menunjukkan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Sikap semangat kerja akan menular kepada karyawan lain sehingga dapat membentuk budaya organisasi yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di CV Abank Irenk Creative Yogyakarta bekerja dengan budaya yang baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan Harlie (2012) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **D. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,200.

Karyawan yang menunjukkan bekerja etis dan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan akan berpengaruh positif pada kerjasama dalam bekerja.

Ketaatan pada peraturan kerja dan memberi perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik pada karyawan. Karyawan yang memiliki kehadiran yang baik dan agresif dalam bekerja berpengaruh baik pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Jadi disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Radeswandri dan Utami (2013) budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan budaya organisasi akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan.

## 5. SIMPULAN KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

- a. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows*, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0,404^{***}$  dengan  $p=0,000$ . Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2)$  0,144. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika disiplin kerja yang diterapkan oleh CV Abank Irenk Creative Yogyakarta dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- b. Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y) CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta=0,410^{***}$  dengan  $p=0,000$ . Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2)$  0,155. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima. Jadi, jika perusahaan menerapkan budaya organisasi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

- c. Disiplin kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai  $\beta$  disiplin kerja sebesar  $\beta=0,260$  berpengaruh positif dan budaya organisasi dengan  $\beta=0,283$  berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2)$  0,200, yang artinya disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 20% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan karyawan semakin baik menerapkan budaya organisasi maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik lagi (meningkat).

### B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel disiplin kerja dan budaya organisasi tergolong kecil. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi untuk

memprediksi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi tersebut hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan kinerja sebesar ( $\Delta R^2=0,200$ ) atau 20%. Dengan demikian masih terdapat 80% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta.

2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak CV Abank Irenk Creative Yogyakarta.  
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:
  - a. Mengacu pada tingkat disiplin kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan bekerja secara etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Jadi sebaiknya atasan dari pihak Abank Irenk menerapkan peraturan yang lebih tegas agar karyawan mengurangi tindakan yang kurang etis di kantor.
  - b. Mengacu pada tingkat budaya organisasi yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan

atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompak tim kerja (*teamwork*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memeerhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Hal ini menunjukkan kurangnya kerjasama antar karyawan. Jadi sebaiknya atasan Abank Irenk menerapkan strategi kerja yang lebih menekankan untuk *temwork* setiap *project*-nya.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 20%, sehingga masih ada 80% faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2003). Psikologi industri, seri ilmu sumber daya manusia. *Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta*.
- Azwar, Saifuddin. "MA (2009)." *Metode Penelitian*.
- Charles R Milton.1981. *Human Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall Inc., hlm. 60 – 61.
- Damawiyanti,Eny. 2008. *Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk*. FISIP UI. Jakarta
- Denny, Richard. 1992. *Sukses Memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Evanita, Leny. 2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Thesis. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Ferdinand, Augusty. 2010. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. ISBN 979-9156-75-0. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guritno, W. (2005). Pengaruh Persepsi Karywan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 1(1), 1-63.
- Handoko, Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herdiany, H. D. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4, Desember 2012 : 860 – 867*.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M. SP.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta.
- Imam, G. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.

- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Munandar, A.S. 2012. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Nitisemito Alex, S. (2001). *Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawatya, D. A., & Rahardjo, S. T. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Radeswandri dan Utami, T.N. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol.21, No.2.
- Rahmatullah, Adi. 2003. *Kedisiplinan dan Ketegasan*, Bandung : Fakultas Ekonomi Unimus Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Robbins, R. H. (2007). *Global problems and the culture of capitalism*. Allyn & Bacon.
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Jakarta: PT Salemba.
- Saputra, T. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove International Yogyakarta* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, B. H. (2005). Menyongsong Era Baru Akuntansi Pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 1(1).
- Singarimbun, (1995), Masri, and Sofyan Effendi. *Metoda Penelitian Survey*. LP3S, Jakarta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soepeno, Djurwati dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.15. No.5. Manado.
- Suryana, M. Si. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada(1995).

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.

Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Winardi, 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

**Lampiran Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Sumber
1	Kinerja Karyawan	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan	Radeswandri dan Utami (2013) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	
3		Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	
4		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan	
5		Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim	
1	Disiplin Kerja	Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	Radeswandri dan Utami (2013) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2		Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	
3		Saya selalu taat dan tertib menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan	
4		Saya diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik	
5		Bila saya melakukan kesalahan akan mendapat sanksi disiplin	
1	Budaya Organisasi	Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	Radeswandri dan Utami (2013) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2		Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan	
3		Saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan	
4		Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan	
5		Saya selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja	
6		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	