

# KINERJA KARYAWAN DIPENGARUHI BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA

**Dra. Rini Wijayaningsih, M.M<sup>1</sup>, Intan Nur Azizah<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,  
Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara, Kota Bekasi, 17143

[rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>,

[Intanazizah537@gmail.com](mailto:Intanazizah537@gmail.com)<sup>2</sup>,

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT PARI 27. Jenis penelitian ini dilakukan dengan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi, kuesioner dan angket. Teknik pengambilan data yang digunakan dengan cara observasi sesuai dengan keadaan dilapangan langsung dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan serta wawancara langsung dengan karyawan/responden tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan Reparasi mobil dan Steam, Responden karyawan dari PT.PARI 27 dengan sampel sebesar 50 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan kepada variabel Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut. Lalu, pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

*The purpose of this study was to determine how much influence organizational culture and work discipline had on employee achievement at PT PARI 27. This type of research is done quantitatively. Data collection techniques were carried out by observation, documentation, questionnaires and questionnaires. The data collection technique used is by observing in accordance with the conditions in the field directly and distributing questionnaires to employees and direct interviews with these employees/respondents. The population in this study is a*

*manufacturing company engaged in the car air conditioning compressor. Respondents employees of PT . PARI 27 with a sample of 50 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results show that the organizational culture variable not has a have a positive and not significant influence on employee performance . Then, the work discipline variable has a have a positive and significant influence on employee performance.*

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dapat diyakini dan dipelajari, diterapkan dan dikembangkan lebih lanjut secara teratur. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Faktor eksternal Budaya Organisasi adalah segala sesuatu yang memiliki dampak besar terhadap organisasi dan budaya jika dilihat dari luar organisasi. Sedangkan komprehensif budaya organisasi adalah model asumsi mendasar yang telah dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai model untuk memecahkan masalah pada penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, yang terbukti valid dan diajarkan kepada anggota organisasi baru dengan tujuan untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah yang akan hadapi.

Saat ini perusahaan menghadapi kesulitan dalam budaya organisasi, seperti kurangnya keberanian setiap individu untuk mengembangkan inovasi yang berkelanjutan dan kesulitan dalam mengembangkan ide karena terbatasnya ruang gerak ide dalam menyampaikan pendapat. Jika ada kesulitan dalam kinerja karyawan, seperti konflik dengan atasan dan bawahan, rendahnya kepuasan kerja dengan perusahaan dan pemecahan masalah yang diamati karena individu tidak memiliki ide inovatif untuk memecahkan masalah, datang terlambat karena tidak memiliki sikap disiplin terhadap masalah dan mengikuti aturan perusahaan. Sekaligus disiplin untuk mencapai tujuan produksi harian atau tujuan barang yang perlu diselesaikan setiap hari. Hal ini dikarenakan

karyawan kurang memiliki inisiatif untuk mempelajari hal-hal baru yang merupakan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, tindakan yang tidak sopan dan daftar absensi karyawan yang tidak memuaskan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PARI 27.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Budaya Organisasi**

Budaya berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah*, merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) yang dapat diartikan sebagai hal-hal mengenai budi dan akal manusia. Menurut bahasa inggris, budaya disebut *culture* yang berasal dari kata latin *colere* yaitu mengolah atau mengerjakan. Bisa diartikan sebagai mengolah tanah atau bertani. Sedangkan, organisasi berasal dari istilah yunani yaitu "*organon*" dan dalam istilah lainnya *organum* yang artinya alat, bagian anggota atau badan.

Menurut (Afandi, 2017) menyatakan budaya organisasi adalah suatu pola nilai-nilai asumsi, kepercayaan, filsafat organisasi yang ada pada organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) budaya organisasi adalah suatu sistem bersama yang dilakukan oleh anggota,dalam sebuah pola keyakinan, norma, sikap dan nilai yang biasanya dimiliki dalam suatu organisasi.

Menurut (Anogara, 2018) menyatakan Budaya organisasi adalah suatu aturan yang diyakini secara bersama-sama oleh anggota organisasi serta dijadikan landasan untuk bertindak dan berperilaku agar dapat dipedomani sebagai dasar pencapaian tujuan bersama.

### **2.2 Disiplin Kerja**

Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *discere* yang artinya belajar, kemudian muncul kata *disciplina* yang artinya mengajar atau melatih. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan terutama digunakan untuk mendorong disiplin diri baik dalam kerja individu

maupun kelompok. Disiplin juga berfungsi untuk melatih karyawan untuk mengikuti dan menikmati aturan, prosedur dan praktik yang ada untuk bekerja dengan baik.

Menurut (Budiman dan Saerang, 2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar yang berlaku.

Menurut (Jasman & Beby, 2019) disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan dan mengubah pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan agar karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Supriyanto et al., (2020) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan kinerja seseorang atau keberhasilan keseluruhan dalam menyelesaikan tugas selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan kesempatan yang berbeda, seperti produk kerja standar, tujuan atau sasaran yang ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. (Nasir et al., 2021)

Menurut (Burhannudin et al., 2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas dan kualitas yang didapatkan dari menyelesaikan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Menurut (Nurkhotimah, 2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moralitas dan etika.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini berjudul "Kinerja Karyawan dipengaruhi Budaya organisasi dan Disiplin Kerja". Objek yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja karyawan pada PT.PARI 27 di kota Bekasi. Tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . PARI 27 di kota Bekasi.

Menurut Surjaweni (2021), desain penelitian adalah pedoman atau prosedur dan teknik rancangan penelitian yang berguna sebagai pedoman dalam menyusun strategi untuk membuat model atau blue print penelitian. Metode penelitian adalah serangkaian proses yang memiliki aturan sistematis yang dilakukan untuk mengumpulkan data agar menanggulangi permasalahan yang ada atau menguji sebuah hipotesis.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik yang ditentukan penelitian tertentu , dalam penelitian ini populasi sebanyak 50 karyawan dan semuanya sebagai sampel di PT .PARI 27.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian kecil dari jumlah karakteristik dalam populasi. Sedangkan Arikunto dalam buku siyoto & sodik (2017) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah teknik probability sampling yang menggunakan rumus slovin, adalah sebagai berikut:

---

#### **3.3 Metode Analisis Data**

Untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka metode analisis data yang benar. Pengujian ini dihitung dengan cara menggunakan bantuan Program Analisis Statistik SPSS 24 for Windows.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Kualitas Data

Uji validitas adalah digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan sebuah instrumen penelitian tiap-tiap variabel.

Menurut Arikunto (2017) uji validitas adalah validitas ukuran yang menunjukkan tingkat validitas instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan. Nilai  $r$  tabe didapati dengan rumus  $df = n - 2$ , dengan tingkat signifikansi uji 2 arah pada nilai signifikan 0,05.

### 4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menentukan batasan atau konsistensi instrumen yang digunakan. Reabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berhubungan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan sebuah dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner.

Hasil dari uji reabilitas dengan menggunakan SPSS versi 24 merupakan sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Uji Reabilitas**

No	Variabel	Alpha <i>Cronchbach</i>	Kriteri a	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,702	0,600	Realibel
2	Disiplin Kerja	0,647	0,600	Realibel
3	Kinerja Karyawan	0,615	0,600	Realibel

Sumber: Data diolah dari kuesioner 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach atas variabel budaya organisasi sebesar 0,702, disiplin kerja sebesar 0,647 dan kinerja karyawan sebesar 0,615. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan penelitian ini reliabel karena memiliki nilai alpha cronbach > 0,600.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji distribusi data yang akan dianalisis apakah penyebarannya normal atau tidak sehingga dapat digunakan dalam analisis. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui sebaran data antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Sumber: Data yang diolah 2023

Pada metode uji Kolmogrov- Smirnov, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  berarti variabel berdistribusi normal, dan sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  berarti variabel tidak berdistribusi normal. Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai asymp.sig. (2-tailed) sebesar  $0,042 > 0,05$  yang artinya data berdistribusikan normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas data yang terdistribusi disekitar garis diagonal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari sini dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.2 Uji Multikolinieritas**

Sumber: Data yang diolah 2023

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Budaya Organisasi	0,494	2,025	Tidak ada multikolinieritas
Displin Kerja	0,494	2,025	Tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai tolerance yang diperoleh untuk masing-masing variabel budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 0,494 dan nilai VIF sebesar 2,025. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada model regresi berganda.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.591	4.223		6.533	.000
Budaya Organisasi	.065	.108	.075	.602	.548
Disiplin Kerja	.374	.121	.384	3.094	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan adalah nilai konstanta sebesar 27,591, budaya organisasi sebesar 0,65 dan disiplin kerja sebesar 0,374. Dari nilai tersebut maka diperoleh regresi untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Persamaan hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,591 + 0,65 X1 + 0,374 X2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta (A)

Bahwa jika variabel budaya organisasi dan disiplin kerja diasumsikan tidak ada, maka kinerja karyawan sebesar 27,591.

b. Koefisiensi Budaya Organisasi (X1)

Nilai koefisiensi budaya organisasi sebesar 0,65. Artinya setiap kenaikan 1% nilai, maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,65.



c. Koefisiensi Disiplin Kerja (X2)

Nilai koefisiensi disiplin kerja sebesar 0,374. Artinya setiap kenaikan 1%, maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,374.

#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Hasil dari uji parsial (uji T) dengan menggunakan program aplikasi spss versi 24 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Uji T**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.591	4.223		6.533	.000
Budaya Organisasi	.065	.108	.075	.602	.548
Disiplin Kerja	.374	.121	.384	3.094	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2023

Pengujian dilakukan dengan mengolah data menggunakan program SPSS versi 24. Hasil data uji-t (uji parsial) adalah sebagai berikut:

- a. Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,602 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,98197 dengan nilai signifikansi sebesar 0,548 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak berarti bahwa secara parsial budaya organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT . PARI 27.

- b. Variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,094 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,98197 dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT .PARI 27.

#### 4.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari uji parsial (uji T) dengan menggunakan program aplikasi spss versi 24 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.162	2	12.581	12.745	.000 <sup>b</sup>
	Residual	104.637	106	.987		
	Total	129.798	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data yang diolah 2023

Pengujian dilakukan dengan mengolah data menggunakan program SPSS versi 24. Hasil uji-F adalah sebagai berikut:

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai f-hitung sebesar 12,745 lebih besar dari f-tabel sebesar 3,08 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima berarti terdapat budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisiensi korelasi adalah suatu alat statistic yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dari dua variabel yang berbeda untuk menentukan tingkat hubungan antara variabe tersebut.

Dalam analisis regresi perlu ditentukan berapa persen dari variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Oleh karena itu, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Ketika nilai koefisien mendekati angka nol, kemampuan variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen sangat terbatas dalam penelitian ini.

**Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi ( R )**

##### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 <sup>a</sup>	.194	.179	.994

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

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas diperoleh nilai R square 0,194 atau 19,4%. Hal ini berarti bahwa 19,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja. Sisanya 80,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil hitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0,602 lebih kecil t-tabel sebesar 1,98197 dengan nilai signifikansi sebesar 0,548 lebih besar dari 0,005. maka dari itu dapat disimpulkan Ho diterima atau Ha ditolak yang berarti bahwa variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Yang berarti budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan tersebut.

#### b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil hitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,094 lebih besar t-tabel sebesar 1,98197 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil daripada 0,005. maka dari itu dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Yang berarti bahwa kehadiran, ketaatan pada aturan membawa peningkatan pada kuantitas kinerja yang dihasilkan berdampak positif bagi perusahaan tersebut.

#### c. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil hitungan uji parsial yang menunjukkan nilai f-hitung sebesar 12,745 lebih besar f-tabel dari 3,08 (f-tabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005. maka dari itu dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima berarti terdapat budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung penelitian terdahulu dari (Purbosari n.d.2018) menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kemudian menurut hasil dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukkan nilai R Square sebesar 0,194 atau 19,4% Hal ini berarti bahwa 19,4% variabel kinerja di PT. PARI 27 dapat diuraikan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 80,6% dapat dijelaskan oleh alasan lain di luar variabel dalam pene-

litian ini. Setiap variabel independen, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh dari hasil analisis yang mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PARI 27. Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) penelitian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PARI 27.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) penelitian ini disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PARI 27.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-f) penelitian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PARI 27.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, R., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(2), 357–368.
- Akbar, R. I., Prasetyani, D., & Nariah. (2020). JURNAL EKONOMI. 3(1), 84–90.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In Kinerja Karyawan. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA\\_KARYAWAN\\_2\\_CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- Chen, H., Xu, H., Yenti Sumarni, Siaha Widodo, A., Pujayanti, D. A., Ishotono, I., Raharjo, S. T., Aristi, N. M., & Pratama, A. R. (2020). M 2 -1,2-. Al Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 6(2), 159.
- Danang, S. (2018). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT BUKU SERU.
- Edi Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. KENCANA
- Hendri, P. (2021). Pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Manajemen, 1, No.1, 10.
- Husain, A. B. (2018). JURNAL. 1(1), 2–16
- Indraswari, M. (2011). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN KANTOR UNIT PT TELKOM REGIONAL IV SEMARANG
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
- Jasman, H. S., & Beby, S. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “. 2.
- Luis Marnisah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Revolusi Industri. CV. BUDI UTAMA.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). the Effect of Training, Work Discipline and

Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. Jurnal EMBA, 5(3), 4285–4294.

Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. AkMen JURNAL ILMIAH, 18(1), 71–83.

Nurkhotimah, S. (2022). yang solid dan serius dapat menjadi kesan kekuatan organisasi , meskipun perwakilan sebagai sumber daya dalam hal ini sebagai karyawan yang mengenali satu organisasi dari yang lain . Kualitas pekerja menjadi keunggulan organisasi dan akan membangun tujuan. XX(X), 1–14.

Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). KINERJA KARYAWAN pemberian bantuan kepada tenaga yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam. Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan, November.

Purbosari, N. (n.d). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Winarningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 1–16.

Sari, N. N. P. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

Sedarmayanti (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sujarweni, V. (2021). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. PUSTAKABARUPRESS.

# skripsi

## ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

23%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Hoa Sen University

Student Paper

7%

2

repository.ubharajaya.ac.id

Internet Source

6%

3

Submitted to St. Ursula Academy High School

Student Paper

3%

4

repo.uinsatu.ac.id

Internet Source

2%

5

repository.upbatam.ac.id

Internet Source

1%

6

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

1%

7

Submitted to President University

Student Paper

1%