



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER HONDA PT.
NUSANTARA SURYA SAKTI MADIUN**

| | |
|---|---|
| Indah Puspita Sari¹ Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun isari6616@gmail.com | Satrijo Budi Wibowo² Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun satrijobudiwibowo@yahoo.com |
| Nur Wahyuning Sulistyowati³ Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun nurwsulistyowati@gmail.com | |

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Madiun. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang baik dan positif serta menaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan secara maksimal dalam melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mewujudkan suatu tujuan kinerja memerlukan



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

karyawan yang disiplin dan budaya organisasi kerja yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu organisasi di dalam menjalankan kegiatan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Kinerja yang merupakan salah satu faktor kunci untuk menuju keberhasilan suatu perusahaan. Di mana kinerja karyawan merupakan faktor penting menentukan disiplin kerja dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan menegakkan disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik dan kinerja karyawan yang merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja seseorang mempunyai tingkat yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Selain melaksanakan tugas, karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain disiplin kerja dan budaya organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap sadar seorang karyawan untuk melakukan dan menaati peraturan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin kerja maka akan menyelesaikan tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Selain disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi juga perlu diperhatikan. Menurut Hasibunan (2017:193) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dengan adanya tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, serta efisiensi, dan efektivitas kerja yang meningkat maka, hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Disiplin suatu organisasi sangat penting karena hal ini dipengaruhi terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di mana disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan hasil kinerja yang maksimal. Kedisiplinan merupakan cara untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin kerja merupakan suatu alat untuk pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan menaati aturan, norma-norma sosial yang ada diperusahaan.

Budaya merupakan salah satu perekat atau mempersatukan di dalam suatu organisasi dengan manajemen kinerja. Menurut Darodjat (2015:223), "Budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi". Budaya organisasi sangat penting bagi organisasi bisnis, perusahaan atau kantor. Sebab budaya organisasi menyediakan kerangka kerja terkait perilaku organisasi dan iklim kerja. Apabila budaya organisasi kuat, anggota yang ada di dalam organisasi menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban. Berdasarkan hasil penelitian Simanjuntak dan Widiartanto (2016:1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi didalam suatu kinerja karyawan.

PT. Nusantara Surya Sakti Madiun adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang suku cadang motor baru dan bengkel resmi ahass. Sebagaimana perusahaan swasta meningkatkan efektivitas kerja merupakan salah satu hal yang penting. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar efektivitas di dalam PT. Nusantara Surya Sakti Madiun. Dimana di dalamnya diperlukan peningkatan kinerja karyawan agar sasaran yang dituju dapat terlaksanakan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi. Penerapan disiplin kerja ini ditunjukkan seperti mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat berangkat bekerja, dan pulang tidak tepat waktunya. Budaya organisasi merupakan pemegang peran yang sangat penting di



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

dalam suatu pencapaian target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi di antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan seperti hubungan rekan kerja. Hal ini budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2015:62) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Sumber data adalah sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban pertanyaan yang diajukan kepada responden yang mempengaruhi Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun. Selain data primer, penelitian juga menggunakan data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Arikunto, (2013:172). Sumber data primer berupa jumlah karyawan yang ada di Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun sejumlah 74 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dengan metode *Sampling Jenuh*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Pengisian kuesioner ini diukur menggunakan skala likert skala lima dengan item pertanyaan di lampiran satu.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah dengan uji instrumen yaitu validitas dan reliabilitas, yang kedua analisis deskriptif meliputi deskriptif presentase, deskripsi statistik (meliputi mean, minimum, maksimum,, dan standar deviasi). Selanjutnya analisis ketiga adalah dengan pengujian validitas angket diuji teknik validitas logis, yakni validitas instrumen yang diukur dari kecocokan sehingga secara logis dapat diterima. Data yang diperoleh kemudian dihitung menggunakan Product Moment (Juliansyah, 2011:169). Kriteria penyaji jika r hitung $>$ r table maka item dinyatakan valid.



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Untuk uji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi product moment. Instrumen dinyatakan valid jika butir soal mempunyai korelasi $r_{xy} > 0.229$.

Realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alfa* (Juliansyah, 2011:165). Kriteria pengujian jika r hitung $>$ t table maka item dinyatakan valid dan realibel. Terkait hasil perhitungan menyatakan semua valid maka data atau instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan (Sugiyono, 2017:275) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menghitung rumus statistik, dalam penelitian ini pengujian dilakukan terhadap 74 responden. Dengan mengambil keputusan berdasarkan valid apabila r hitung $>$ r table. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel budaya organisasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan memiliki status valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung rumus statistic, dalam penelitian ini pengujian dilakukan terhadap 74 responden. Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *Cronbach Alfa* lebih dari 0,70 dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Hasil |
|----|-----------------------|----------------|----------|
| 1 | Budaya organisasi (X) | 0,796 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja (X) | 0,713 | Reliabel |
| 3 | Kinerja karyawan (Y) | 0,806 | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berstatus reliabel.

Berdasarkan uji koefisien determinasi bahwa nilai Adjusted R Square adalah ,872 atau 87,2%. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan 12,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Berdasarkan tingkat t hitung 3,721 1,669 atau signifikansi ,000 < 0,05. Maka hipotesis ini H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan Budaya organisasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tingkat t hitung 9,347 1,669 atau signifikansi ,000 < 0,05. Maka hipotesis ini H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan Disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yaitu ,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana:

$$Y = -4,636 + 0,427X_1 - 0,928X_2$$

Penjelasan persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sama dengan -4,636, artinya apabila variabel budaya organisasi dan disiplin kerja bernilai tetap atau konstant, maka besarnya kinerja karyawan adalah - 4,636.
2. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,427 memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,427 satu satuan dengan asumsi variabel tetap.



3. Koefisien regresi (b_2) sebesar ,928 memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar ,928 satu satuan dengan asumsi variabel tetap.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun.

Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun dengan hasil yang menunjukkan tingkat signifikansi t hitung 3,721 1,669 atau signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis ini H_0 ditolak dan menerima H_1 . Hipotesis yang menyatakan menerima H_1 budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diinterprestasikan bahwa budaya organisasi dalam suatu perusahaan penting dalam pengaruhnya bagi kinerja karyawan dalam perusahaan. Setiap saat dan setiap waktu bertemu dengan rekan kerja yang penuh kekeluargaan, kesadaran diri tinggi, kebiasaan kerja secara bersama-sama dan kepribadian yang baik maka akan terjalin hubungan antar rekan kerja yang akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Budaya dapat tercipta jika seluruh lingkup dan aspek perusahaan saling menjaga satu sama lain antara perilaku dan performa setiap karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari item indikator didalam budaya organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator pernyataan “ Karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya” dengan skor sebesar 4,34. Artinya karyawan banyak yang sudah sadar akan pekerjaannya dan standart yang sudah terpenuhi sehingga karyawan dapat mencapai target dan menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas kinerja yang baik. Di dalam penelitian ini budaya organisasi diukur dengan beberapa indikator berdasarkan teori Edison (2017:129) yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim. Menurut Torang (2016:107) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan,



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

norma, nilai, dan sistem yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktivitas dalam organisasi.

Menurut Fahmi (2017:233) budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Indrawijaya (2014:198) menyebutkan Kebudayaan organisasi (*organization culture*) adalah keseluruhan nilai, norma-norma, kepercayaan-kepercayaan. Dan opini-opini yang dianut dan dijunjung tinggi bersama oleh para anggota organisasi, sehingga kebudayaan tersebut memberi arah dan corak kepada (*way of thinking, way of life*) anggota-anggota organisasi tersebut, kebiasaan (*customs*) dan tradisi (*tradition*).

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lahifah dan Rustono (2015:1164) mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Akiyah Negeri (MAN) Cimahi”. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MAN Cimahi sebesar 67%.

Penelitian sebelumnya telah menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu kegiatan atau perilaku kebiasaan yang telah lama diterapkan oleh suatu perusahaan agar tercipta suatu suasana kerja yang kondusif dan terarah sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan. budaya yang baik akan mencitakan satu kerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi baik sesuai dengan diharapkan perusahaan. Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam terciptanya suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang sudah diterapkan atau direncanakan oleh perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun.

Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun dengan hasil yang menunjukkan tingkat hitung 9,347 1,669 atau signifikansi $,000 < 0,05$ maka hipotesis ini H_0 ditolak dan menerima H_2 .



**THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

Hipotesis yang menyatakan menerima H₂ Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan penelitian yang telah dilakukan dapat ditresprestasikan bahwa disiplin kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk kemajuan suatu perusahaan, karena pengaruh disiplin kerja didalam kinerja akan menurun dan sebaliknya jika disiplin kerja diterapkan maka kinerja didalam suatu perusahaan terus akan meningkat dan tercapainya tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Jika karyawan selalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan seperti jam masuk kerja, jam istirahat, menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditepakan. Hal ini merupakan salah satu cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan taat dan tertib pada peraturan perusahaan. Jika salah satu karyawan melanggar tata tertib yang telah ditetapkan di dalam suatu perusahaan maka akan mendapatkan sanksi berupa teguran lisan, teguran tertulis bila melanggarnya masih bisa telolerasi tetapi jika melanggarnya bisa merugikan perusahaan maka secara umum penurunan jabatan, pemindahan posisi dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dari item indikator didalam disiplin kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator pernyataan “Karyawan selalu taat dan tertib menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan” dengan skor sebesar 4.34. Artinya karyawan sudah sadar akan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya agar menyelesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Di dalam penelitian ini disiplin kerja diukur dengan beberapa indikator berdasarkan teori Sutrisno (2012:94) yaitu taat aturan waktu, taat peraturan perusahaan, taat aturan perilaku dalam pekerjaan, taat peraturan lainnya diperusahaan.

Menurut Hamali (2018:214) Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tumbuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan, nilai-niali tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Tujuan pertama dalam disiplin adalah untuk mencegah terlambatnya dalam berangkat kerja atau terlalu awal mengakhiri kerja disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Menurut Sedarmayanti (2014:244) disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku seseorang, dan kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan, etika, norma-norma dan kaidah yang ada didalam suatu perusahaan tersebut. Bentuk disiplin didalam perusahaan dapat dicerminkan di dalam suasana rasa peduli karyawan di dalam pencapain tujuan organisasi,



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

semangat dan gairah serta berinisiatif tinggi dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan karyawan menerapkan disiplin kerja maka kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan meningkat karena karyawan sudah menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dengan adanya disiplin di dalam bekerja tugas yang ditanggungjawabkan terlaksanakan dengan baik. Jadi perusahaan didalam meningkatkan kinerjanya lebih mudah karena karyawannya sudah selalu sadar diri di dalam kedisiplinan bekerja. Menurut Fahmi (2017:75) kedisiplinan merupakan suatu perilaku atau aturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan jika melanggar bersedia menerima sanksi yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti sanksi ringan seperti teguran ringan, teguran tertulis jika masih melanggar pemutusan hubungan kerja. Jadi disiplin kerja didalam suatu perusahaan harus ditaati agar perencanaan yang dibuat oleh perusahaan tercapai dan perusahaan pun lebih maju kinerjanya dengan semakin tinggi disiplinnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim (2015:10) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Artinya adalah semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun.

Berdasarkan hasil penelitian uji F menunjukkan tingkat signifikansi $,000 < 0,05$ maka hipotesis H_1 diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Madiun. Hal ini karena budaya organisasi dan disiplin kerja yang diciptakan oleh pihak manajemen akan memberikan stimulus yang kuat pada karyawan dalam bekerja. Karyawan yang menunjukkan bekerja secara etis dan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan akan berpengaruh terhadap 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



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

bekerja berpengaruh baik efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Jadi budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dari budaya organisasi dan disiplin kerja bagi kinerja sangatlah penting kaitannya dengan budaya organisasi dan disiplin kerja juga saling berhubungan, karena jika sikap toleransi suatu kebiasaan dalam perusahaan pun terjalin dengan baik maupun aturan yang diterapkan baik maka akan diterima oleh karyawan walaupun sedikit demi sedikit. Begitu pula jika budaya organisasi yang kurang bagus dalam hal pada karyawan yang kurang baik dalam tata perilaku maupun toleransi antar rekan kerjanya kurang maka akan menyebabkan pengaruh terhadap aspek budaya organisasi dan disiplin kerja untuk kedepannya nanti perusahaan. Dengan kedisiplinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan dan mencapai target dalam lingkup kerja yang sesuai dengan kemampuannya. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya. Menurut Yuniarsih (2016:161) Kinerja merupakan prestasi nyata yang dimiliki seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan suatu tugas dan perannya dalam organisasi. Menurut Torang (2016:74) Kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku didalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:9) Kinerja SDM adalah hasil kerja kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yaitu faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan yang baik dan berkualitas diperlukan didalam organisasi untuk memperoleh hasil kerja yang diinginkan. Setelah di uraikan di atas peneliti membuat kesimpulan kinerja karyawan yaitu penting dalam kemajuan perusahaan, karena dengan kinerja meningkat maka akan memberikan suatu prestasi dalam perusahaan dan karyawan serta manajer dapat menilai dari hasil kerjanya dalam bekerja. Kinerja organisasi menjadi salah satu faktor yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini dikarenakan dengan



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

adanya dalam diri setiap karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap rasa tanggung jawab atas kelangsungan suatu organisasi, dengan perasaan tanggungjawab yang timbul dapat menjadi alasan dalam tercapainya setiap tujuan organisasi. Sehingga rasa tanggung jawab dan toleransi yang terjalin menjadi suatu budaya yang baik bagi kelangsungan perusahaan dan kelangsungan kerja karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Simanjutak (2016:7) yang menemukan bahwa budayanya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan lebih memperhatikan budaya organisasi yang ada dengan meningkatkan nilai utama yang ada didalam perusahaan serta ditanamkan perilaku karyawan dan disiplin kerja mengenai keterlambatan kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Budaya organisasi yang baik maka dapat meningkatkan kualitas kinerja setiap karyawan karena dengan budaya organisasi yang baik adalah dorongan bagi karyawan untuk menjaga dan bekerja secara maksimal bagi perusahaan. Semakin tinggi budaya organisasi yang diciptakan oleh karyawan maka akan memberikan dampak peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Semakin tinggi peraturan dan tata tertib yang telah ada dalam menegakan kedisiplinan, maka kinerja didalam suatu perusahaan terus akan maju. Penerapan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Nusantara Surya Sakti Madiun membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Budaya organisasi dan disiplin kerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih maju. Dengan demikian, akan menambah keeratan antar karyawan dan mendorong kinerja karyawan semakin tinggi semakin baik di dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Darodjat, A. T. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT refika Aditama.
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, P. S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Hamali, Y., A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Indrawijaya, I. A. (2014). *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ibrahim, M., & Meilany, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 2(2) 1-11.
- Mangkunegara, P.A. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, P.A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Lathifah, A. F. U., & Rustono, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. *eProceedings of Management*, 2(2) 1164-1171.



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

Priansa, J. P. & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti . (2011). *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2014). *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.





THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

