



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**IMPLEMENTASI *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*  
PADA PENDIDIKAN (PERGURUAN) TINGGI DI INDONESIA**

Sasli Rais  
(1-14)

**RELEVANSI NEW NORMAL TAHAP PANDEMI PADA EKONOMI SIRKULAR**

Boyke Hatman  
(15-29)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI**

Djano Lastro  
(30-44)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SUMBER GUNADIMANIS**

Windarko, ST., MM.  
(45-58)

**PENGARUH INDEKS DOW JONES, NASDAQ DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM  
PADA PERUSAHAAN FARMASI SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR  
DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang  
(59-71)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM  
(72-85)

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH**

Badrian  
(86-110)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT MULTI TERMINAL INDONESIA**

Wakhyudin & Rafael Immanuel  
(111-126)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN  
PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020**

Endro Praponco  
(127-146)



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

**PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

**DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

**MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**STAF REDAKSI :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

**Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT PADA  
PENDIDIKAN (PERGURUAN) TINGGI DI INDONESIA**

*Sasli Rais*

*(1-14)*

**RELEVANSI NEW NORMAL TAHAP PANDEMI PADA EKONOMI SIRKULAR**

*Boyke Hatman*

*(15-29)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI**

*Djano Lastro*

*(30-44)*

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SUMBER GUNADIMANIS**

*Windarko, ST., MM.*

*(45-58)*

**PENGARUH INDEKS DOW JONES, NASDAQ DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM  
PADA PERUSAHAAN FARMASI SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR  
DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang*

*(59-71)*

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM*

*(72-85)*

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH**

*Badrian*

*(86-110)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT MULTI TERMINAL INDONESIA**

*Wakhyudin & Rafael Immanuel*

*(111-126)*

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN  
PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020**

*Endro Praponco*

*(127-146)*

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. OTOPARTS TBK.  
DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

**Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : jatenangan1960@gmail.com*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini dilaksanakan di PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT.Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta yang berjumlah 150 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin, dimana jumlah sample dalam penelitian ini adalah 60 orang. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh 39,4% persen terhadap Prestasi kerja karyawan, dalam hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r= 0,628$ . Budaya organisasi berpengaruh 33,5% persen terhadap Prestasi kerja karyawan, hal ini didukung dari analisis korelasinya  $r= 0,579$ . Secara bersama-sama variabel disiplin dan variabel budaya organisasi nyata mempengaruhi sebesar 46,8% persen terhadap Prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r= 0,684$ , dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti*

*Hasil Uji F sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan*

*Keywords : Disiplin, Budaya orgaanisasi, Prestasi kerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi atau perusahaan agar mampu berjalan dengan baik, haruslah memperhatikan dan memiliki daya saing yang tinggi. Faktor daya saing yang tinggi lebih banyak tergantung pada peningkatan sumber daya manusia. Hal ini tentu saja diperlukan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Bagi PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta, prestasi kerja sangat terkait erat dengan output yang akan didapat dan kelangsungan hidup perusahaan. Sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan besar, jika prestasi kerja karyawan rendah. Meningkatkan prestasi karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan usaha.

Terdapat banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja seorang karyawan. Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan

adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada prestasi kerja perusahaan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Namun ada beberapa kasus menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta yang kurang disiplin dalam melaksanakan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Adanya

kasus adanya komplain dari beberapa konsumen ini menandakan kurang disiplin karyawan dalam bekerja. Tentunya hal ini cenderung akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan fondasi atau landasan untuk membangun perusahaan. Pengembangan budaya organisasi menjadi titik kritis dalam menciptakan prestasi kerja karyawan yang optimal guna tercapainya organisasi yang unggul. Saat ini PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta masih berupaya dalam membentuk suatu budaya organisasi yang kuat. Dari sudut pandang budaya, organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu organisasi dengan budaya lemah (*weak culture organization*) dan organisasi yang memiliki budaya kuat (*strong culture organization*). Idealnya adalah organisasi yang berhasil membentuk budaya organisasi yang kuat karena di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki *shared value* yang konsisten dan memiliki tujuan dan perilaku yang sama dan efektif. Namun *strong culture organization* tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan perlu proses untuk dikembangkan. Pembentukan budaya organisasi pada setiap perusahaan melewati proses yang berbeda-beda. Ada perusahaan yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana

organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Pengalaman-pengalaman itu pada akhirnya bisa menjadi pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai aturan yang menjadi semangat bersama. Ada pula budaya organisasi yang secara sengaja dirancang berdasarkan kesepakatan para anggota manajemen puncak organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul: “Pengaruh disiplin dan Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta”

## **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **A. Prestasi kerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Prestasi kerja Karyawan**

Menurut Mangkuprawira, Sjafri (2005:223), “Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Pendapat lain menyatakan “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan seseorang atau sekumpulan orang.” Nitisemito (2005:68).

Menurut Nawawi Hadari (2007: 234) “Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material.”

Menurut Handoko, T. Hani (2009:135) “Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:93) “Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Sastrohadiwiryo (2013 : 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

## **2. Faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan**

Sunyoto (2012:198) menyatakan, terdapat tujuh faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan

### **a. Faktor internal**

#### **1) Disiplin**

Disiplin bermakna tertib, baik cara maupun waktu. Disiplin baik waktu maupun cara sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Disiplin cara,

mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas. Sedangkan disiplin waktu akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara kuantitas. Karyawan yang disiplin mematuhi standart operational prsedure (SOP) akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan rapi sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Sementara karyawan yang disiplin mematuhi waktu kerja, maka secara kuantitas hasil kerjanya akan jauh lebih baik. Jadi mental disiplin ikut berperan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

#### **2) Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Atau sederhananya, motivasi sering diartikan sebagai semangat kerja yang tinggi. Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi akan terasa lebih ringan dan jauh dari stress. Hasilnya pun jauh lebih baik baik secara kualitas maupun kuantitas.

#### **3) Kecerdasan**

Faktor internal lain yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah kecerdasan individu tersebut. Karyawan yang cerdas akan dengan mudah memahami SOP tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan meminimalisir error

atau kesalahan dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

#### 4) **Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha mengerjakan setiap tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

### b) **Faktor Eksternal**

#### 1) **Kondisi keluarga**

Kondisi keluarga dapat mempengaruhi suasana hati dan psikologis karyawan. Mau tidak mau secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap motivasi dan kedisiplinan kerja. Kondisi rumah yang tidak tenang, banyak permasalahan akan menurunkan motivasi kerja dan akhirnya berdampak pada kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini otomatis akan menurunkan prestasi kerja. Sebaliknya kondisi rumah yang tenang, bahagia akan memberikan motivasi kerja yang tinggi, jauh dari stress. Hal ini tentu akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

#### 2) **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman,

rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pimpinan yang care akan memberi motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan sehat antar karyawan pun akan mewarnai keseharian dalam perusahaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja. Karyawan pun akan bekerja ogah-ogahan dan tidak bersemangat.

#### 3) **Pendidikan dan pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah hak karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang terdidik dan terlatih sesuai dengan bidangnya akan bekerja lebih cerdas dan baik. Sudah seharusnya setiap perusahaan mengalokasikan dana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara berkala. Harapannya prestasi kerja karyawan akan terus meningkat, seiring dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan mereka.

### 3. **Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Handoko, T. Hani (2015 : 120) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Perbaikan Prestasi Kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen



- personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
  - c. Keputusan-keputusan Penempatan Promosi, transper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk di antisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
  - d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
  - e. Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
  - f. Penyimpanan-penyimpanan Proses Staffing Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
  - g. Ketidakkuratan Informasional Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
  - h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
  - i. Kesempatan kerja yang adil Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
  - j. Tantangan-tantangan eksternal Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

## **B. Disiplin**

### **1. Pengertian Disiplin**

Pengertian disiplin menurut Alex s. Nitisemito (2013 : 199) diartikan sebagai: “Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah baik yang tertulis maupun tidak”.

Rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo (2002:64) pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan

memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut martoyo (2000:26) antara lain :

### a. Disiplin

Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh disiplin agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

### b. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

### c. Budaya organisasi

Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa

disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan medisiplin semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

### d. Kesejahteraan

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

### e. Penegakan disiplin melalui hukum

Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan harusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan.

## C. Budaya organisasi

### 1. Pengertian Budaya organisasi

Menurut Robbins (2002:289) "Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu."

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2005:391) "Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri."

Menurut Cushway dan Lodge (2000:98) “Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang akan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.”

Menurut Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2005 : 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa : “ Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

## **2. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2001:294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.  
Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- b. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- c. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, sehingga tercapai kinerja yang maksimal.

- d. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Pengumpulan data**

Nazir (1999;145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.
3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

## B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Suharsimi (2006:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta yang berjumlah 150 orang karyawan

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2008:81). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah rumus Slovin. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n) yang diambil dari jumlah karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta 60 responden.

## C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*). Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya

dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Disiplin ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu prestasi kerja karyawan.

## D. Teknik Analisis Data

Pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan cara meninjau hasil penelitian secara kritis dengan teori yang relevan dan informasi yang diperoleh dari penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Korelasi
2. Koefisien determinasi
3. Regresi berganda dan uji t
4. Uji f

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil penelitian

#### 1. Korelasi

Berdasarkan hasil output, dari dua variabel bebas yang berkorelasi dengan prestasi kerja karyawan, hanya disiplin yang memiliki korelasi positif dan kuat dengan prestasi kerja karyawan sedangkan budaya organisasi memiliki korelasi positif sedang dengan Prestasi kerja Karyawan.

**Tabel Hasil Uji Analisis Korelasi**

No	Nama Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
1	Disiplin	,628	Kuat
2	Budaya organisasi	,579	Sedang

**b. Koefisien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0.684. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 46,8% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 53,2% persenseperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel Hasil Uji**

**Koefisien Determinan**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 <sup>a</sup>	,468	,489	,33103

- a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Disiplin
- b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

**c. Regresi berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja karyawan apabila variable diklat dan variable disiplin mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah masing-masing variable berhubungan positif atau negatif.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	16.493	4.362		3.781	.000
Disiplin	.367	.097	.442	3.781	.000
Budaya organisasi	.292	.104	.330	2.820	.000

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standar sebagai berikut:

$$Y = 16,493 + 0,367X_1 + 0,292X_2$$

Di mana :

Y = Variabel Prestasi kerja karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Budaya organisasi

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta diperoleh sebesar 16,493, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi besarnya nilai prestasi kerja karyawan sudah terbentuk sebesar 16,493.
- b. Variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,367. Hal ini diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y)

juga akan mengalami peningkatan 0,357 satuan.

- c. Variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,292. Hal ini diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,292 satuan.

#### d. Uji f

Untuk menguji keberartian model digunakan Uji F seperti tercantum pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar 0,000 (< 0,10). Ini berarti H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.185	2	243.592	25.116	,000 <sup>a</sup>
	Residual	552.815	57	9.699		
	Total	1040.000	59			

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Budaya

organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, besaran pengaruh kedua variabel bebas ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,684. Nilai ini menunjukkan pengaruh secara simultan gaya budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 46,8%. Sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.
2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2009. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Untuk Bisnis Yang Kompetitif”*. Edisi enam (revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2004, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan. 2003. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta



Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.

Wirawan. 2014. *Evaluasi Prestasi kerja : Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba empat.