

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FINANSIA MULTI FINANCE CABANG KOTA PALOPO**

Muhammad Ichsan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Jalan Jendral Sudirman km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo

Sulawesi Selatan 91992

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji T menunjukkan bahwa nilai T hitung sebesar 3,437 lebih besar dari nilai T tabel 2,05183. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji T menunjukkan bahwa nilai T hitung sebesar 5,434 lebih besar dari nilai T tabel 2,05183. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kinerja Karyawan , hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 48,203 sedangkan F tabel dilihat pada taraf probabilitas 0,05  $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3-1$  dan  $df_2 = \text{jumlah sampel} - 3 = 30-3 = 27$  sehingga F tabel 19,45871. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel sehingga ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

## **Abstract**

*The objectives of this study are: (1) Organizational Culture has an effect on employee performance where the results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance. The T test shows that the calculated T value is 3.437 which is greater than the T table value of 2.05183. This means that organizational culture has a significant effect on employee performance. (2) Work Discipline has an effect on employee performance where the results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance. The T test shows that the calculated T value is 5.434 which is greater than the T table value of 2.05183. This means that work discipline has a significant effect on employee performance. (3) Employee Performance, the results of the study show that the calculated F value is 48.203*

*while the F table is seen at a probability level of 0.05  $df_1 = \text{variable} - 1 = 3-1$  and  $df_2 = \text{number of samples} - 3 = 30-3 = 27$  so that F table 19,45871. Thus F count is greater than F table so that there is a significant influence between organizational culture and work discipline on employee performance.*

*Keywords: Organizational culture, work discipline, and employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka

organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki

disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu.

Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat

dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

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

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

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan

perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaiannya. Disiplin sangat di perlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh Instansi.

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja adalah karena tingkat disiplin pegawai yang masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pengetahuan pegawai dalam menangani masalah yang timbul, kemudian kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga masih relatif rendah, hal ini dapat dilihat banyak pekerjaan yang telah ditargetkan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu. Komunikasi yang dilakukan oleh sesama pegawai yang

masih belum begitu baik sehingga menghambat kinerja.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kesulitan mengukur kinerja organisasi pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur, akan tetapi juga bersifat multi dimensional karena stakeholders dari organisasi publik memiliki kepentingan yang berbeda satu dengan lainnya sehingga ukuran kinerja organisasi publik di mata stakeholders juga berbeda-beda.

Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor

dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi. Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah maupun batiniah, yang menentukan kinerja kantor. Ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja instansi pemerintahan salah satunya adalah kinerja pegawai yang adadi kantor. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintahan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas pegawai pada semua tingkatan. Kualitas pegawai yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerja kantor, sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai semakin rendah kinerja kantor. Kinerja yang dimiliki oleh instansi

pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang atau beberapa uraian di atas mengenai budaya organisasi yang dijalankan oleh aparatur, sehingga membuat penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk lebih mempermudah penelitian ini nantinya, maka penulis akan fokus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo?

2. Bagaimana pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo?

3. Bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdapat pada Kantor PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo,

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada Kantor PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo,

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak manajemen

dan pimpinan Kantor PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo.

2. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah.

3. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi organisasi.

4. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi instansi terkait.

5. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya

organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli :

Menurut Jufrizen (2020, 70), budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

#### **2.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan ciri – ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya.



Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi. Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Wardiman (2016, 10) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana perusahaan mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana perusahaan menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana perusahaan mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses

yang digunakan untuk meraih hasil tersebut seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.

### **2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Ritawati (2013, 86) menyimpulkan 5 (lima) fungsi budaya organisasi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan adalah sebagai berikut:

1. Penentu batas-batas berperilaku, budaya organisasi berperan dalam menentukan perilaku yang seyogianya ditampilkan, dan perilaku yang harus dihindari. Dengan kata lain, menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, kriteria yang pantas dan tidak pantas, pengertian apa yang benar dan apa yang salah, norma-norma moral dan etika mana yang dominan, dan mana yang bersifat sekunder, kriteria loyalitas, etos kerja yang harus ditaati, serta disiplin organisasi yang harus dipegang teguh.
2. Menentukan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi, budaya organisasi menuntut agar anggotanya merasa bangga mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi. Hal itu hanya

akan timbul apabila semua anggota organisasi merasa memiliki organisasi tersebut. Rasa memiliki yang mendalam akan mencegah para anggota organisasi melakukan hal-hal yang dapat merusak citra organisasi yang bersangkutan.

3. Penumbuhan komitmen, sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi, para anggota organisasi akan bersedia membuat komitmen termasuk memberikan pengorbanan sedemikian rupa, sehingga mereka akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi tersebut. Kesediaan tersebut hanya akan tumbuh dan berkembang apabila para anggota organisasi yakin, bahwa keberhasilan organisasi akan melicinkan jalan bagi mereka untuk mencapai cita-cita, harapan, keinginan, dan kepentingan pribadinya.

### **2.1.3 Pembentukan Budaya Organisasi**

Brahmasari dan Suprayetno (2006:127) memberikan kesimpulan tentang proses pembentukan budaya organisasi melalui 4 (empat) tahapan, yaitu tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri

organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi. Pada tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi. Tahap ketiga adalah bahwa artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (learning) kepada anggota baru dalam organisasi.

### **2.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Syafriana (2017:5), disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila.

### **2.2.1 Pembinaan Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan,2018), Disiplin lebih banyak bersumber dari pegawai sendiri. Yang diperhatikan mereka dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan pekerjaan, karena ia berasal dari kesadaran yang paling dalam maka pembinaan disiplin sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam instansi. Karena disiplin merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam instansi, maka pembinaan disiplin ini merupakan kewajiban setiap pimpinan yang ada dalam setiap Instansi, termasuk juga pegawai sendiri yang ingin bekerja dalam suasana yang tertib dan teratur. Tegaknya disiplin tergantung pada semua orang yang ada dalam Instansi, karena ia akan melibatkan semua orang, yaitu orang-orang yang selalu ingin teratur dan terjamin kepentingannya dalam bekerja. Oleh sebab itu para pegawai pun harus memberikan partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja ini dalam Instansi.

### **2.2.2 Bentuk Disiplin Kerja**

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Setiawan (2013: 1247) sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan. Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

2. Disiplin Korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan

mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

### **2.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Setiawan (2013:1247) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya

### **2.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Akbar, Hamid, dan Djudi (2016:81) menjelaskan “Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk

mencapai suatu tujuan atau target tertentu”. Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua

variabel atau lebih. Adapun obyek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo. Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data-data yang menunjukkan gambaran tentang bagaimana kinerja karyawan dalam 3 bulan terakhir yaitu dari Juni s/d Agustus.

## **PEMBAHASAN**

Hasil uji Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji T menunjukkan bahwa nilai T hitung sebesar 3,437 lebih besar dari nilai T tabel 2,05183.

Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo. Penelitian ini didukung oleh penelitian Herdiany (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji T menunjukkan bahwa nilai T hitung sebesar 5,434 lebih besar dari nilai T tabel 2,05183. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo.

Penelitian ini didukung oleh penelitian 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.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 48,203 sedangkan  $F$  tabel dilihat pada taraf probabilitas 0,05  $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3 - 1$  dan  $df_2 = \text{jumlah sampel} - 3 = 30 - 3 = 27$  sehingga  $F$  tabel 19,45871. Dengan demikian  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel sehingga ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini didukung oleh penelitian Raharjo dan Prawatya (2012) yang meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan di PT Minyak Kayu Putih di KRAI Purwodadi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Artinya naik turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor disiplin dan budaya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pengetahuan dari penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo” yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan antara budaya organisasi (X1) dan disiplin

kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Indonesia*. 6 (3): 141-156

#### DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, I. 2015. Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 4 (12): 7-9.
- Brahmasari, A.I. Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 10 (2): 124-135.
- Devita, M. 2017. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*. 4 (2): 45-51
- Eliza, Y. 2015. Analisis Kepuasan Masyarakat Atas Kualitas Pelayanan Kantor Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Pekbis Jurnal*. 7 (1): 65-73.
- Ermawati, N. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Indonesia*. 6 (3): 141-156
- Herdiany, H. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Skripsi. Program Studi Mnanajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Surakarta.
- Jufrizen. Rahmadani, N.K. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*. 5 (1): 66-79.
- Juniantara, W.I. Riana, G.I. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4 (9): 611-628.
- Mujib, M. Indartono, S. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Diy). *Prosiding Seminar Nasional: Penguatan Hubungan antara Pengembangan Keterampilan,*

- Pendidikan, dan Ketenagakerjaan Generasi Muda. Universitas Negeri Yogyakarta.*51-63.
- Nasywa, N. Tentama, F. Mujidin. 2020. Testing the Validity and Reliability of the Cyber Bullying Scale. *American Research Journal of Humanities & Social Science (ARJHSS)* 3 (6): 132-142
- Prawatya, A, D. 2012.Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi. *Skripsi.*Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ritawati, A, 2013.Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya.*DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen.* 9 (1): 82-93.
- Setiawan, A. 2013.Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.*Jurnal Ilmu Manajemen.* 1 (4): 1245-1247
- Syafina, N. 2017.Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suka Fajar Pekanbaru.*Riau Economics and Business Review.*8(4): 6-7
- Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.*4 (2): 45-46.



