

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR TANA OBA LAIS MANEKAT KOTA KUPANG NUSA TENGGARA TIMUR

The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT. BPR Tanaoba Lais Manekat, Kupang City, East Nusa Tenggara

Florentina S. Jenai^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} sjflorentina@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

^{c)} rianafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Tanoba Lais Manekat kota kupang baik secara parsial maupun silmutan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada karyawan karyawan pada PT BPR Tanoba Lais Manekat kota kupang. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS 26. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Tanoba Lais Manekat kota kupang, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Tanoba Lais Manekat kota kupang. Hasil uji F menunjukkan secara silmutan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Tanoba Lais Manekat kota kupang. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT BPR Tanoba Lais Manekat kota kupang relatif kuat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Aset terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya yang menentukan keberhasilan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat diterapkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Manusia adalah faktor pendorong utama dari semua organisasi aktivitas, karena peran itu maka tenaga kerja harus mendapat perhatian lebih serius jika organisasi bergerak (Hasibuan, 2009, h. 112).

Kinerja sering kali menjadi masalah dalam perusahaan sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Masalah tersebut dapat disebabkan karena tenaga kerja yang kurang terampil, peralatan dan fasilitas, prosedur kerja, media, motivasi, material, keuangan, dan sebagainya. Untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, keterampilan, motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Faktor tersebut yang akan menjadi tolak ukur untuk berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja karyawan juga berkaitan erat dengan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai ketentuan perusahaan. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009, h. 67).

Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai didalamnya. Budaya organisasi merupakan proses awal terbentuknya nilai individu dan kepercayaan bersama dalam perilaku karyawan. Budaya tercermin atas dasar nilai yang terkandung dalam setiap individu meliputi moral, sikap, agama, adat istiadat. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai - nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, simbol, ritual, dan mitos yang berfungsi sebagai perekat dalam menyatukan organisasi dan selalu berkembang seiring waktu (Glaser et al., Koesmono, 2010, h. 39).

Disiplin tentu tidak bisa melekat dengan sendirinya, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menerapkan disiplin kerja. Perusahaan berperan dalam menegakkan disiplin dan mengatur karyawan agar mau bekerja sesuai harapan. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita - cita, keinginan dan harapan (Daryanto, 2009).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja agar saling berkomunikasi (Wibowo, 2016, h. 44). Mengutip dari Landy and Conte (2010), kinerja adalah kemampuan karyawan saat bekerja untuk menjalankan tugasnya. Menurut kutipan dari Sultana, et al (2012), kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian tugas tertentu yang telah diukur sebelumnya atau diidentifikasi berdasarkan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja berperan penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan serta pengetahuan dan keterampilan / kemampuan yang ada pada

karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil penilaian kerja seseorang dalam pencapaian tugas yang diukur dengan standar

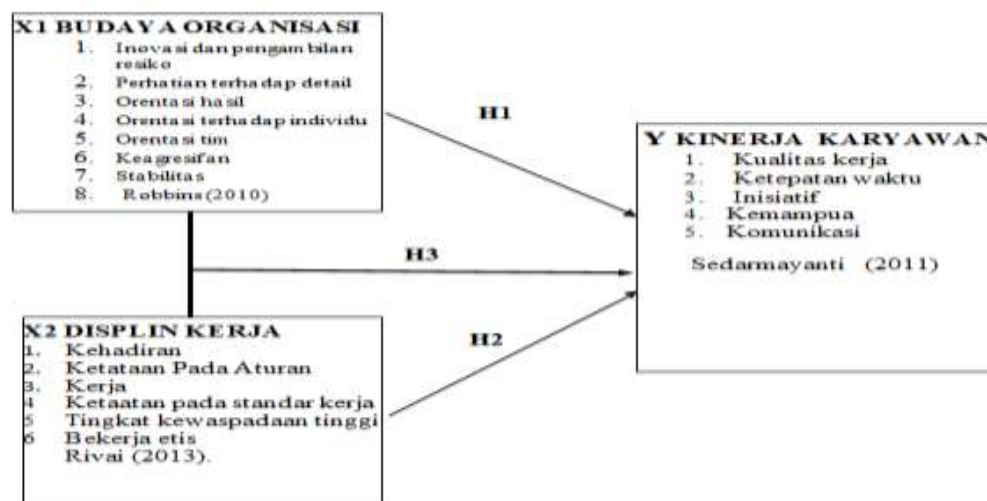
Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi – asumsi dasar, yang ditentukan oleh suatu kelompok untuk belajar mengatasi problem – problem kelompok (Muchlas, 2005, h.531). Menurut kutipan dari Needle (2004), budaya organisasi jugadijelaskan sebagai perilaku atau interaksi manusia dalam suatu organisasi. Menurut kutipan dari Nelson & Quick (2011), budaya organisasi melakukan empat fungsi: memberikan anggota rasa identitas, meningkatkan komitmen mereka, memperkuat nilai organisasi dan berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk membentuk perilaku. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu bentuk keyakinan dan nilai – nilai dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi dan berdampak kepada cara berperilaku dan cara mengatasi masalah di perusahaan serta mempunyai peranan penting untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja secara optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 1991, h. 193). Dalam kutipan dari Sastrohadiwiryo (2005), tujuan dari disiplin karyawan adalah agar karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan pekerjaan dan organisasi yang berlaku, baik tertulis dan tidak tertulis, dan melaksanakan perintah manajemen dengan benar. Dalam kutipan dari Singodimedjo (2013), disiplin adalah sikap dosis dan kemauan seseorang untuk taat dan patuhi norma peraturan yang berlaku di sekitar kinerja karyawan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan yang mau berusaha menaati semua peraturan dan norma – norma yang berlaku dalam perusahaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang bersifat sementara untuk masalah dalam penelitian, hingga terbukti melalui pengumpulan data. Berdasarkan gambar kerangka berpikir diatas maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang
- H2 : Diduga bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada PT BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.
- H3 : Diduga bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif dengan sumber data yaitu data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Penentuan sampel dalam penelitian adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus slovin diperoleh 55 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Uji hipotesisi di lakukan dengan uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Budaya organisasi dan Displin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Tabel 1.

Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Si g.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.638	3.289		2.018	.049
	X1	.132	.072	.171	1.823	.074
	X2	.642	.081	.744	7.948	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 27

Model regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6,683 + 0,132X_1 + 0,642X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh nilai konstant produktivitas karyawan (Y) sebesar 6,683 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan 0, yaitu Budaya organisasi dan Displin kerja maka kinerja karyawan adalah sebesar 6,683
2. Nilai β dalam *unstandardized coefficient* variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan angka sebesar 0,123 yang artinya jika variabel budaya organisasi (X1) ditingkatkan sebanyak 1% maka nilai produktivitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,123
3. Nilai β dalam variabel disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0,642 yang artinya jika variabel pelatihan (X2) ditingkatkan 1% maka nilai produktivitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,0642

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial atau secara masing-masing.

1. Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang (H_1)

H_0 : Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

H_a : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Karena t hitung (1,823) > t tabel (2,006) dan signifikansi (0,074) < α ($\alpha = 0,05$) karna t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari α maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR TLM kota kupang.

2. Pengaruh Displin kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang (H_2)

H_0 : Displin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

H_a : Displin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Berdasarkan Tabel 1. diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (7.948 > 2,006) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,001 < 0,05, maka hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja Karyawan(Y).

Tabel 2.
 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	515.096	2	257.548	79.979	.000 ^b
Residual	167.450	52	3.220		
Total	682.545	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel 2. diatas maka dapat jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya organisasi Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang (H₃)

H₀ : Budaya organisasi dan Displin kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

H_a : Budaya organisasi Dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Berdasarkan tabel 2. diatas diketahui nilai F_{hitung} (79.979) lebih besar dari F_{tabel} (3,17) dan signifikansi (0,001) lebih kecil dri alpha (0,005) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Budaya organisasi Dan disiplin kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Koefesien Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar tabel berikut:

Tabel 3.
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	
1	.869 ^a	.755	.745	1.794		

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi dan disiplin kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada Tabel 3. diatas diperoleh uji koefisien determinasi atau Adjusted R Square yaitu sebesar 0,745 ini mengartikan bahwa besarnya persentase pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat sebesar 74,5% Sedangkan sisanya sebesar 26,5% menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dan dimasukkan dalam persamaan regresi penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang

Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR TLM Kota Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khalik (2015) yang menemukan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Trahan dan Steiner (1998) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja secara positif berkaitan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin pimpinan dapat menerapkan tindakan agar standar kerja yang telah ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai.

PT BPR TLM Kota Kupang telah menerapkan budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik sehingga karyawan dapat menunjukkan kualitas kinerja yang baik pula. Hal tersebut dikombinasikan dengan budaya organisasi sebagai landasan norma dan nilai-nilai dalam memotivasi perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang efektif dapat menciptakan peningkatan terhadap produktivitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mooy, Fanggidae, & Salean, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik serta penerapan aspek keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi produktivitas karyawan.

Dari kedua variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR TLM Kota Kupang. Hal ini didukung oleh karyawan yang selalu menjaga kualitas kerja mereka, teliti dalam bekerja, memenuhi standar pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja menjadi dua aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR TLM Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada belum mampu memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, budaya organisasi yang kurang kuat dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra

(2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi belum memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Ferdian dan Devita (2020) serta Girsang (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian dari Mooy et al., (2023) yang menunjukkan bahwa faktor organisasi tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai apabila nilai-nilai organisasi belum sepenuhnya diinternalisasi oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Budaya organisasi sebenarnya memiliki peranan penting sebagai mekanisme untuk mengontrol perilaku dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT BPR TLM Kota Kupang belum cukup kuat dalam memotivasi perilaku inovatif pegawai, sehingga belum mampu menciptakan peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang

Berdasarkan hasil penelitian (uji t), variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR TLM Kota Kupang. Hasil ini secara teoritis mendukung pendapat Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Miliana (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahardjo (2012) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun dan mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Mooy et al., 2023) yang menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab pegawai berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja membantu karyawan bekerja secara teratur dan sesuai aturan yang berlaku sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Penerapan disiplin kerja yang baik pada PT BPR TLM Kota Kupang memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT BPR TLM kota kupang mengenai Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja, dapat diambil kesimpulan bahwa .

1. Hasil analisis deskripsi diperoleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi .
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BPR TLM kota kupang.
3. Hasil uji parsial membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BPR TLM kota kupang.
4. Hasil uji simultan membuktikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BPR TLM kota kupang

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan agar perusahaan mempertahankan kinerja yang sudah baik. harapkan bagi perusahaan harus terus meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja agar dapat mempertahankan kinerja karyawan yang sudah sangat baik, dan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan yang sudah ada. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif peneliti merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang diluar budaya organisasi dan disiplin kerja yang mana ikut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT BPR TLM kota kupang, antara lain kemampuan (ability) dan motivasi dan juga lingkungan kerja internal dan eksternal seperti kompensasi, penempatan, pelatihan dan promosi, pengetahuan, keterampilan, etos kerja dan pengalaman kerja (Wirawan, 2009).

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdian, A., & Devita, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–53. <https://doi.org/10.33087/jmb.v5i2.86>
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 12–20. <https://doi.org/10.30596/jim.v7i1.3327>
- Glaser, S., Zamanou, S., & Hacker, K. (2010). Measuring and interpreting organizational culture. *Management Communication Quarterly*, 24(2), 173–178. <https://doi.org/10.1177/0893318909351305>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Khalik. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada

- Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 3(2), 120–128. <https://journal.unri.ac.id/index.php/JMP/article>
- Marta, & Suharmono. (2011). Employee engagement: Antecedents and consequences (Study on CS PT Telkom Indonesia). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jbis/article>
- Miliana. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 55–63. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article>
- Mooy, D., Fanggidae, R., & Salean, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao. *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i1.10185>
- Pacitti, B. (2011). Efficiency wages, unemployment, and labor discipline. *Journal of Business & Economics Research*, 9(3), 1–10. <https://doi.org/10.19030/jber.v9i3.4138>
- Putra, R. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 30–38. <https://journal.uii.ac.id/JMB/article>
- Rahardjo. (2012). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 98–105. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article>
- Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., & Mehmood, N. (2012). Impact of training on employee performance: A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 646–661. <https://journal-achievers30.webs.com/646-661.pdf>