

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT. BERSAMA MAKMUR  
RAHARJA PADANG**



**Tesis Oleh:**

**GEMA WIHARTI  
NIM 01032682024006**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Sains (M.Si)**

**Pada**

**Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentrasi  
Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

**KEMENTRIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2024**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Proposal Tesis** : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bersama Makmur Raharja Padang

**Nama Mahasiswa** : Gema Wiharti  
**NIM** : 01032682024006  
**Program Studi** : Magister Ilmu Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen SDM

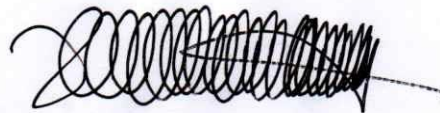
**Pembimbing I**



**Prof. H. Isnurhadi., S.E., M.B.A., Ph.D**

**NIP. 19621112198911101**

**Pembimbing II**



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S. T., M.M**

**NIP. 198907112018031001**

**Ketua Program Studi**  
**Magister Ilmu Manajemen**



**Dr. Yuliani., SE., MM**

**NIP. 197608252002122004**

**Dekan Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Sriwijaya**



**Prof. Dr. Mohamad Adam., SE., ME**

**NIP. 1967062419940210**


Tanggal Lulus : 09 Januari 2024



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA MAGISTER ILMU  
MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

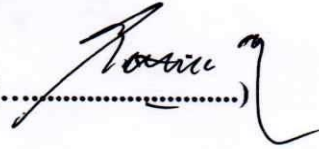
Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662  
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964  
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139 Laman: <http://fe.unsri@unsri.ac.id> -  
email : [dekan@fe.unsri.ac.id](mailto:dekan@fe.unsri.ac.id)

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS**

**Ketua : Prof. H. Isnurhadi., S.E., M.B.A., Ph.D** (.....)   
**NIP. 196211121989111001**

**Sekretaris : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri. S.T. M.M** (.....)   
**NIP.198907112018031001**

**Anggota (1) : Dr. Yuliani. S.E. M.M** (.....)   
**NIP.197608252002122004**

**(2) : Dr. Hj Agustina Hanafi .M. B. A** (.....)   
**NIP. 195708291984032003**



**BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS  
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER  
ILMU MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No.	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1.	Prof. H. Isnurhadi., S.E., M.B.A., Ph.D		19/1/24
2.	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri. S.T.M.M		19/1/24
3.	Dr, Yuliani. S.E., M.M		19/1/24
4.	Dr. Hj Agustina Hanafi. M. B. A		17/1-'24

Menerangkan bahwa:

Nama : Gema Wiharti  
NIM : 01032682024006  
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bersama Makmur Raharja Padang

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, 18 Januari 2023

Mengetahui

Koordinator Program Studi

Dr. Yuliani., SE., MM

NIP 197608252002122004



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662  
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax: (0711) 580964  
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139  
Laman: <http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email : [dekan@fe.unsri.ac.id](mailto:dekan@fe.unsri.ac.id)

**MATRIK PERBAIKAN UJIAN TESIS**

Nama : Gema Wiharti  
NIM : 01032682024006  
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Keuangan  
Pembimbing : 1. Prof. H. Isnurhadi., S.E., M.B.A., Ph.D (.....)\*  
2. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri., S.T., M.M (.....)\*

No.	Dosen Penguji	Saran dan Masukan	Keterangan	Paraf
1.	Dr. Yuliani., S.E., M.M	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Rumusan masalah disederhanakan</li><li>2. Tujuan penelitian selaraskan dengan rumusan masalah.</li><li>3. Sistematika penulisan dihapus</li><li>4. Perbaiki kerangka pikir</li></ol>	ACC	
2.	Dr. Hj Agustina Hanafi., M.B.A	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Jelaskan lebih rinci mengenai tabel target yang harus dicapai oleh CFA.</li><li>2. Jelaskan lebih rinci dan cari informasi di lapangan kenapa budaya organisasi komunikatif dan inofatif tidak terlaksana dengan baik, sehingga menyebabkan resign.</li><li>3. Sederhanakan rumusan masalah.</li><li>4. Tujuan penelitian selaraskan dengan rumusan masalah.</li><li>5. Perbaiki kerangka pikir</li><li>6. Perbaiki rumus statistik deskriptif.</li><li>7. Hilangkan dimensi pada tabel definisi operasional variabel</li><li>8. Jelaskan lagi tabel 4.1 s/d tabel 4.4</li></ol>	ACC	



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662

Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964

Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139

Laman:<http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email : [dekan@fe.unsri.ac.id](mailto:dekan@fe.unsri.ac.id)

		<p>9. Kesimpulan dibikin dua saja, dan selaraskan dengan permasalahan.</p> <p>10. Pada saran di bab V, gunakan bahasa saran jangan menggunakan bahasa informatif.</p> <p>11. File tabulasi tidak usah di lampirkan.</p>		
--	--	---	--	--

Palembang, 19 Januari 2024  
Koordinator Program Studi  
Magister Ilmu Manajemen,

Dr. Yuliani., SE.,MM  
197608252002122004

\*) paraf pembimbing

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gema Wiharti  
Tempat Tanggal Lahir : Padang, 26 Maret 1994  
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen  
NIM : 01032682024006

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidak benaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, Januari 2024

Yang memuat pernyataan



Gema Wiharti

NIM 01032682024006

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alaamiin, penulis bersyukur kepada Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya serta shalawat beriring salam semoga selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini merupakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bersama Makmur Raharja Padang”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) Program Studi S2 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan penyusunan Tesis ini tidaklah mudah, karena begitu banyak hambatan, kekurangan, kesalahan serta keterbatasan penulis dalam menyusun tesis ini, oleh karena itu kepada Allah SWT penulis mohon ampun dan kepada para pembaca pemulis mohon maaf. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar menjadi pelajaran dalam proses penelitian yang akan datang.

Palembang, 09 Janurai 2024

Gema Wiharti  
NIM : 01032682024006



## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Berkat do'a, bimbingan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak kendala tersebut dapat diatasi dan penulis dapat menyelesaikan sesuai rencana, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, terutama penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayah, rezeki dan semua yang penulis butuhkan, sungguh Allah SWT adalah sutradara terhebat dan maha baik.
2. Terimakasih untuk Papaku tercinta Bapak Harmazan dan Mamaku tercinta Ibu Srinur Yanti yang telah mengisi duniaku dengan banyak kebahagiaan, terimakasih telah membesarkanku sampai saat ini, mengajarkan banyak hal dan menyayangiku dengan penuh kasih. Tidak ada kata yang cukup untuk berterimakasih atas jasa papa dan mama. Terimakasih untuk semangat dan dukungan yang luar biasa, baik dukungan moril ataupun materil dan doa yang selalu menyertaiku.
3. Terimakasih untuk orang paling istimewa dihidupku, suamiku tercinta Defrian Pratama, A.md. Betapa beruntungnya aku bertemu denganmu di jalan hidupku, terimakasih telah mengizinkanmu untuk melanjutkan pendidikan di strata S2 dan telah dengan sabar mendampingi, mensupport serta membantu dalam penyelesaian tesis ini.

4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Drs. H. Isnurhadi, S.E., MBA., Ph.D sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dan saran dalam penyelesaian tesis ini.
7. Bapak Dr. Mu'izzuddin, S.E., M.M sebagai Wakil Dekan II Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Dr. Suhel, S.E., M.Si sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M sebagai Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya dan sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberi saran dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini
10. Ibu Dr. Yuliani, S.E., M.M sebagai Koordinator Program Studi S2 Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya dan sebagai Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan serta saran dalam penyelesaian tesis ini.

11. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi. M. B. A sebagai Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan serta saran dalam penyelesaian tesis ini.
12. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan.
13. Mba Sri selaku Admin S2 IM Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terimakasih karena telah membantu penulis selama masa perkuliahan sampai menyelesaikan tesis ini.
14. Kakak-kakakku tersayang Harmi Gusriani, Oktarina Pramita, Sri Ratih Nadia serta abang-abang iparku bg Donny, bg Bob, dan bg Aril yang selalu mendo'a kan dan memberikan dukungan serta semangat yang luar biasa sebagai motivasi untuk bisa menyelesaikan tesis ini.
15. Teruntuk ponakan yang ku sayangi Azura Ariani, Fachry Rafandra, Fathan Syah Abyan, Nasyabilla Firsty terimakasih karna selalu memberikan semangat ketika aci lelah dengan celotehan konyol kalian sehingga bisa menjadi pelebur kelelahan sehingga tesis ini bisa diselesaikan.
16. Sahabat seperjuanganku Ayu Lestari, S.pd., M.Si terimakasih sudah menjadi tempatku untuk berkeluh kesah dan tempat berbagi cerita, banyak hal yang telah kita lalui dalam menempuh pendidikan strata S2 di Universitas Sriwijaya yang tercinta ini, semoga kita bisa meraih cita-cita yang kita inginkan dan kesuksesan kebersamaan kita.

17. Teman-teman seperjuangan S2 Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya Angkatan 2020.
18. Alamamaterku Tercinta.

Saya menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan saya sendiri. Oleh karena itu, saya mengharapkan masukan dan saran untuk membangun memperbaiki tesis ini masa yang akan datang. *Wassalamualaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuh*

Palembang, 09 Januari 2024  
Penulis

Gema Wiharti  
NIM 01032682024006

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT BERSAMA MAKMUR  
RAHARJA PADANG**

Oleh :

**Gema Wiharti**

**Prof. H. Isnurhadi., S.E., M.B.A., Ph.D**

**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri., S.T., M.M**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Bersama Makmur Raharja Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Bersama Makmur Raharja Padang dengan populasi sebanyak 111 responden dan jumlah sampel menggunakan semua karyawan dalam populasi yang berjumlah 111 responden. Sumber data penelitian adalah data primer dengan penyebaran kuesioner melalui offline. Metode analisis data dalam penelitian ini dengan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

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

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS  
AN INTERVENING AT PT BERSAMA MAKMUR RAHARJA  
PADANG**

**By:**

**Gema Wiharti**

**Prof. H. Isnurhadi., S.E., M.B.A., Ph.D**

**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri., S.T., M.M**

**ABSTRACT**

This research aimed to analyze the influence of organizational culture on employee performance with work discipline as an intervening variable for employees of PT Bersama Makmur Raharja Padang. This study used a quantitative approach. The sample in this study were permanent employees of PT Bersama Makmur Raharja Padang with a population of 111 respondents and the sample size used all employees in the population of 111 respondents. The research data source was primary data by distributing questionnaires offline. The data analysis method in this research was Structural Equation Modeling (SEM) with the Smart PLS program. The results of this research showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, organizational culture had a positive and significant effect on employee performance which was mediated by work discipline.

**Keywords :** *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance*

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Gema Wiharti  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Padang , 26 Maret 1994  
Agama : Islam  
Status : Menikah  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Alamat Email : [gemawiharti26@gmail.com](mailto:gemawiharti26@gmail.com)  
No.Handphone : 0852-7468-8910

### **Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SD N 48 Kuranji, Padang  
SLTP : SMP N 18 Padang  
SLTA : SMA N 5 Padang  
S-1 : S-1 Manajemen Universitas Dharma Andalas  
S-2 : S-2 Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not de</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>MATRIK PERBAIKAN TESIS .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>Error! Bookmark not de</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>24</b>
1.1 Latar Belakang .....	24
1.2 Perumusan Masalah .....	32
1.3 Tujuan Penelitian .....	32
1.4 Manfaat Penelitian .....	33
1.5 Sistematika Penulisan.....	<b>Error! Bookmark not</b>
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>34</b>
2.1 Landasan Teori.....	34
2.1.1 Budaya Organisasi .....	34
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	35
2.1.3 Inti Budaya Organisasi.....	36



2.1.4	Karakteristik Budaya Organisasi .....	37
2.1.5	Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi .....	37
2.1.6	Disiplin Kerja .....	40
2.1.7	Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	41
2.1.8	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	43
2.1.9	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	45
2.1.10	Kinerja Karyawan.....	47
2.1.11	Pengukuran Penilaian Kinerja .....	48
2.1.12	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja .....	49
2.1.13	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	52
2.1.14	Dimensi dan Indikator Kinerja .....	55
2.2	Hubungan Antar Variabel Penelitian .....	56
2.2.1	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan..	56
2.2.2	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja .....	58
2.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan .....	58
2.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening ..	59
2.3	Penelitian Terdahulu .....	61
2.4	Kerangka Pikir .....	78
2.5	Hipotesis .....	78
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>79</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	79
3.2	Rancangan Penelitian .....	79
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	80
3.3.1	Jenis Data .....	80
3.3.2	Sumber Data.....	80
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	80
3.4.1	Kuesioner .....	81

3.4.2	Wawancara .....	81
3.5	Populasi dan Sampel .....	81
3.6	Statistik Deskriptif .....	82
3.7	Metode Suksese Interval (MSI) .....	83
3.8	Teknik Analisis Data.....	83
3.8.1	Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	84
3.8.2	Model pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	84
3.8.3	<i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> .....	85
3.8.4	<i>Composite Reliability</i> .....	85
3.8.5	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	86
3.8.6	<i>Goodness of Fit (GOF)</i> .....	86
3.9	Model Penelitian .....	87
3.10	Uji Hipotesis .....	90
3.11	Definisi Operasional Variabel .....	91
3.11.1	Variabel Bebas (X) .....	71
3.11.2	Variabel Terikat (Y).....	91
3.11.3	Variabel intervening (Z).....	92
3.14	Pengukuran Variabel.....	94
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>95</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	95
4.1.1	Analisis Deskriptif .....	95
4.1.2	Deskripsi Frekuensi Variabel .....	99
4.1.3	Analisis Inferensial .....	136
4.1.4	Pengujian Inner Model.....	146
4.2	Pembahasan .....	153
4.2.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	153
4.2.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja .	154

4.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ..	155
4.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja.....	156
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>158</b>
5.1	Kesimpulan.....	158
5.2	Saran.....	158
5.3	Implikasi Penelitian.....	1599
5.3.1	Implikasi Teoritis.....	1599
5.3.2	Implikasi Praktis .....	159
5.4	Keterbatasan .....	160
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>161</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>168</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Target Yang Harus Dicapai Oleh Karyawan PT. Bersama Makmur Raharja Padang Januari 2022 - Agustus 2023 .....	26
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Karyawan di PT. Bersama Makmur Raharja Padang.....	28
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan Selama 3 tahun terakhir .....	31
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	61
Tabel 3.1	Sampel Penelitian Karyawan PT. Bersama Makmur Raharja Padang .....	82
Tabel 3.2	<i>Goodnes of fit index</i> .....	86
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	72
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	96
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	97
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	98
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	98
Tabel 4.5	Kriteria Skor Variabel Penelitian .....	999
Tabel 4.6	Variabel Budaya organisasi .....	79
Tabel 4.7	Variabel Disiplin kerja.....	113
Tabel 4.8	Variabel Kinerja Karyawan .....	125
Tabel 4.9	Hasil Analisis Awal <i>Outer Loadings</i> .....	137
Tabel 4.10	Hasil Akhir Analisis <i>Outer Loadings</i> .....	1399
Tabel 4.11	Hasil Analisis <i>AVE</i> .....	141
Tabel 4.12	Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i> .....	142
Tabel 4.13	Hasil Analisis <i>Fornell Larcker Criterion</i> .....	143
Tabel 4.14	Hasil Analisis <i>Cronbach Alpha dan Composite Reliability</i> .....	144
Tabel 4.15	Ringkasan Hasil Measurement Models .....	145
Tabel 4.16	Hasil Analisi R-Square .....	147
Tabel 4.17	Hasil Analisi Q-Square .....	148
Tabel 4.18	Hasil Analisis <i>F-Square</i> .....	1499

Tabel 4.19	Hasil Path Coefficient.....	151
Tabel 4.20	Hasil Spesific Effects .....	152

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	78
Gambar 3.1 Diagram Alur Model Penelitian .....	87
Gambar 4.1 Logo Perusahaan .....	96
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	96
Gambar 4.3 Hasil Outer Models .....	146
Gambar 4.4 Hasil Analisi Inner Model.....	150

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Untuk Pegawai .....	168
Lampiran 2.	Kuesioner Untuk Atasan.....	172
Lampiran 3.	Tabulasi Budaya Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 4.	Tabulasi Disiplin Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 5.	Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 6.	Tabulasi MSI Budaya Organisasi .....	177
Lampiran 7.	Tabulasi MSI Disiplin Kerja.....	181
Lampiran 8.	Tabulasi MSI Kinerja Karyawan .....	185
Lampiran 9.	Outer Model.....	188
Lampiran 10.	Outer Loading Awal.....	1899
Lampiran 11.	Outer Model Akhir .....	190
Lampiran 12.	Hasil Analisis AVE .....	191
Lampiran 13.	<i>Cross Loadings</i> .....	191
Lampiran 14.	Hasil Analisis Fornell Larcker Criterion .....	192
Lampiran 15.	Hasil Analisi Cronbach Alpha dan Composite Reliability.....	182
Lampiran 16.	Hasil Analisis Inner Model.....	192
Lampiran 17.	Hasil R Square .....	192
Lampiran 18.	Hasil Q Square .....	193
Lampiran 19.	Hasil F Square.....	193
Lampiran 20.	Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung .....	193
Lampiran 21.	Hasil Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung .....	193

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumberdaya pegawai sangat penting bagi suatu organisasi, karena faktor sumberdaya pegawai tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Dengan demikian kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung salah satunya pada faktor pegawai. Agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Hudiwinarsih, 2018)

Keberhasilan suatu organisasi, baik berupa lembaga, instansi, unit kerja maupun bentuk organisasi lainnya sangat ditentukan oleh kinerja. Unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut terutama kinerja sumber daya manusia. Apabila kualitas sumber daya manusianya baik maka organisasi tersebut dinilai akan mudah mencapai visi, misi maupun tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja sumber daya manusianya buruk, maka kinerja organisasi tersebut juga akan dinilai buruk (Martoyo, 2018).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam kesuksesan perusahaan. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya menjalankan (Kasmir, 2018).



PT. Bersama Makmur Raharja atau yang lebih dikenal dengan nama "Raharja Motor" adalah perusahaan nasional yang berkembang pesat dengan *track record* yang sangat sukses di bidang otomotif. Raharja Motor merupakan satu-satunya dealer motor *second hand* berkualitas dengan skala nasional yang berdiri sejak tanggal 1 oktober 2004, dengan nama badan usaha PT. Bersama Makmur Raharja (BMR) atau yang lebih dikenal dengan Raharja Motor Gorup merupakan mitra bisnis dari FIF Group member ASTRA International.

Raharja Motor memiliki pengalaman lebih dari satu dekade sebagai dealer dan pemasok terbesar untuk pasar retail motor *second hand* dengan jaringan diseluruh indonesia. BMR mendapatkan kepercayaan konsumen karena produk yang berkualitas, ini terbukti dari penjualan unit yang terus meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu. Saat ini Raharja Motor terus mengembangkan cabang dan unit bisnis baru agar dapat menyentuh seluruh wilayah indonesia sehingga kebutuhan transportasi roda dua dan solusi keuangan bagi konsumen dapat terpenuhi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawannya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2019)

Permasalahan kinerja yang terlihat pada PT. Bersama Makmur Raharja Padang adalah belum tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini target yang diberikan kepada karyawan sebagaimana yang dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Target Yang Harus Dicapai Oleh Karyawan PT. Bersama Makmur Raharja Padang Januari 2022 - Agustus 2023**

<i>Cluster</i>	<b>Target Yang Harus Dicapai / Tahun (Orang)</b>	<b>Realisasi Tahun 2022 (Orang)</b>	<b>Capaian (%)</b>	<b>Realisasi Tahun 2023 (Orang)</b>	<b>Capaian (%)</b>
<i>Gold</i>	300	253	84,33	274	91,33
<i>Blue</i>	216	188	87,03	183	84,72
<i>Green</i>	144	119	82,63	131	90,97
<i>Yellow</i>	132	126	95,45	109	85,57

**Sumber: Data PT. Bersama Makmur Raharja Padang**

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa masing-masing bagian dari target di PT. Bersama Makmur Raharja Padang yang harus dicapai oleh *Customer Financial Advisor* setiap tahunnya. Diantara 4 (empat) *cluster* diatas yang paling tinggi adalah *Cluster Gold* dengan jumlah target yang harus dicapai pada tahun 2022 sebanyak 300 orang sedangkan hasil realisasi sebanyak 253 orang (84,33%), pada *Cluster Blue* dengan jumlah target yang harus dicapai sebanyak 216 orang sedangkan hasil realisasi 188 orang (87,03%), pada *Cluster Green* dengan jumlah target yang harus dicapai sebanyak 144 orang sedangkan hasil realisasi sebanyak 199 orang (82,63%), dan terakhir ada *Cluster Yellow* yang paling rendah dengan jumlah target yang harus dicapai sebanyak 132 sedangkan realisasi berjumlah 126 orang (95,45%).

Dapat dilihat juga untuk target yang harus dicapai tahun 2023 *Cluster Gold* mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya dengan jumlah realisasi sebanyak 274 orang (91,33%). *Cluster Blue* mengalami penurunan hasil realisasi sebanyak 183 orang (84,72%), *Cluster Green* mengalami peningkatan target yang lumayan tinggi dengan realisasi sebanyak 131 orang (90,97%), dan pada *Cluster Yellow* kembali mengalami penurunan dengan realisasi sebanyak 109 orang (85,57%).

Dengan ini diketahui bahwa dari hasil yang harus dicapai oleh *Customer Financial Advisor* setiap tahunnya mengalami pasang surut dari target yang ada, dimana *Customer Financial Advisor* tidak bias mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terus-menerus PT. Bersama Makmur Raharja Padang yang sudah menjadi pemasok terbesar pasar *retail motor second hand* akan mengalami kerugian.

Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi, kepuasan kerja dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, insentif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan (Nawawi, 2017).

Disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin adalah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan bersedia mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Masalah disiplin umumnya oleh pegawai antara

lain terlambat datang kerja, pulang cepat, tidak masuk kerja dan tidak patuh. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat dirangkum, bahwa sangat penting dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Kamal, 2020) disiplin kerja dapat dikontrol dan diawasi melalui absensi karyawan secara akurat guna untuk memudahkan dalam pemberian sanksi kedisiplinan pada karyawan. Adapun data absensi yang menunjukkan disiplin kerja karyawan PT. Bersama Makmur Raharja Padang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan di PT. Bersama Makmur Raharja Padang**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir Tanpa Keterangan /Bulan (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Terlambat Datang/ Bulan (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Tahun 2022					
Januari	116	3	2,5	28	24,1
Februari	116	3	2,5	17	14,6
Maret	116	4	3,4	23	7,8
April	116	4	3,4	39	33,6
Mei	116	2	1,7	16	13,7
Juni	116	5	4,3	19	16,3
Juli	116	5	4,3	21	18,1
Agustus	116	2	1,7	22	18,9
September	116	2	1,7	16	13,7
Oktober	116	6	5,1	19	16,3
November	116	3	2,5	21	18,1
Desember	116	4	3,4	22	18,9
Tahun 2023					
Januari	111	5	4,5	15	13,51
Februari	111	7	6,3	26	23,42
Maret	111	4	3,6	28	25,23
April	111	3	2,7	17	15,32
Mei	111	7	6,3	28	25,23
Juni	111	5	4,5	39	35,14
Juli	111	6	5,4	47	42,34
Agustus	111	7	6,3	16	14,41

**Sumber : PT. Bersama Makmur Raharja Padang, 2023**

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa tingkat disiplin karyawan PT. Bersama Makmur Raharja Padang masih kurang baik, dapat dilihat dari absensi karyawan. Pada bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Agustus 2023 terlihat selalu ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan disetiap bulannya dan karyawan yang terlambat datang yang mengalami peningkatan setiap bulannya. Dapat dilihat pada tahun 2022 terdapat jumlah karyawan paling banyak tidak hadir tanpa keterangan dengan presentase 5,1% pada bulan Oktober dan karyawan yang terlambat datang terjadi pada bulan April 2023 dengan presentase 33,6%.

Pada tahun 2023 didapatkan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan terjadi pada bulan Februari, Mei dan Agustus dengan presentase 6,3%. Hal ini menandakan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dari pekerjaannya yang tidak menunjukkan keinginannya untuk hadir tepat waktu dan hadir secara rutin ditempat kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pendidik Yayasan Marvin. Penelitian lain oleh Lestari & Afifah (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian lain oleh Setiawan Agung (2013), hasil penelitian ditemukan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Raymond, dkk, (2023), hasil penelitian ditemukan tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Robins & Coulter (2017) budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut, dinyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Bersama Makmur Raharja Padang menerapkan budaya organisasi untuk mendukung produktifitas dan perkembangan organisasi yang sehat. Terdapat empat budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Bersama Makmur Raharja yaitu budaya komunikatif, antusias, inovatif dan harmonis. Budaya komunikatif didasarkan pada komunikasi yang terbuka dan transparan. Budaya antusias didorong oleh semangat dan motivasi tinggi diantara anggota. Budaya inovatif memberikan ruang untuk eksperimen, pemikiran kreatif dan penemuan solusi baru. Budaya harmonis menciptakan keselarasan diantar anggotanya.

Hambatan dalam organisasi perusahaan yang paling krusial dan dihadapi oleh banyak perusahaan yaitu pola komunikasi yang baik dan adanya kesenjangan generasi. Pada PT. Bersama Makmur Raharja Padang masih kurang terciptanya komunikasi yang baik antar karyawan. Dalam hal ini terlihat bahwasanya budaya organisasi komunikatif dan harmonis yang diterapkan pada PT. Bersama Makmur Raharja Padang belum terlaksana dengan baik Berikut disajikan data pegawai selama 3 tahun terakhir:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Karyawan Selama 3 tahun terakhir**

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan Yang Resign (orang)	Parsentase (%)
2021	130	18	13,8
2022	127	11	8,6
2023	119	8	6,7

**Sumber : PT. Bersama Makmur Raharja Padang, 2023**

Berdasarkan tabel di atas terlihat selama 3 tahun terakhir banyaknya karyawan yang resign. Hal ini disebabkan karena tidak terbinanya komunikasi yang efektif dan tidak terciptanya keharmonisan antara karyawan dan organisasi, yang menyebabkan kinerja para karyawan tidak dapat berjalan secara optimal dan menimbulkan sering terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dalam arti tidak tercipta budaya organisasi yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Bara (2017) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara. Penelitian Rahmawati et al. (2023), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Satriyo Wibowo & Sumartik (2022), hasil penelitian ditemukan tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bersama Makmur Raharja Padang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kebijakan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bersama Makmur Raharja Padang?
2. Bagaimana pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Bersama Makmur Raharja Padang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisa:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bersama Makmur Raharja Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bersama Makmur Raharja Padang.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya mengenai pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bersama Makmur Raharja Padang.

2. Manfaat praktis

Bagi pimpinan PT. Bersama Makmur Raharja Padang sebagai bahan masukan tentang pentingnya meningkatkan kinerja karyawan. Bagi karyawan, sebagai bahan masukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sangat diperlukan sehingga karyawan mampu mengemas, mengelola, dan melaksanakan tugas dengan baik dan tercipta kinerja karyawan yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal AKADEMIKA* 20(1): 29–36.
- Andrianto, Sukrisna, Dadi Komardi, and Priyono Priyono. 2023. "Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru." *Journal of Applied Business and Technology* 4(1): 30–38.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia : A handbook Of Human Resource Management*.
- Asih andayani dan Tjiptogoro Dinarjo. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Akademika* 8(02): 129–45.
- Asniwati, and Ahmad Firman. 2023. "Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7(1): 176–83.
- Athins. 2018. "The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environmental On Employee Performance." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. II (August. 2018), PP 56-63 6(4): 209–14.
- Bertus, Adil, Fitria Elvi, and Jonathan Giovanni. 2023. "Organizational Culture and Job Satisfaction Affect Teacher Performance at Keling Kumang Sekadau Vocational School." 12(03): 1850–54.
- Bora dan Nugroho. 2019. "Peran Metode Economic Order Quantity (EOQ) Dalam Persediaan Bahan Baku (Studi Kasus Di UMKM 'Dukun Sablon' Bekasi). 9–58." : 17–22.
- Candana, Dori Mittra. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan." *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 1-8*.ISSN : 2301-5268 / E-ISSN : 2527-9483 7(1): 1–8.
- Chandra, Jennifer, Cut Fitri Rostina, D Debby, and Ferren Angela. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Pengawasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2022, 107-119. 3(2): 407–12.
- Chevy Herli Sumerli. 2020. “Effect of Competence and Compensation on Employee Performance.” *Suparyanto dan Rosad* (2015 5(3): 248–53.
- Dunggio, Swastiani. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 7(1): 1–9
- Edgar, H. Schein, 1991. *Manajemen Era Baru, Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Organissi Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Effendy, Aidil Amin. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk).” *Jenius*. Vol. 3, No. 3, Mei 2020 3(3): 264–76.
- Erlina, Yunidar, and Kamariah Kamariah. 2022. “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bhanda Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.” *Jurnal Kompetitif* 11(1): 1–12.
- Fathoni. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rieneka Cipta, Jakarta.
- Gautama, Idris et al. 2018. “Effect of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance.” *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities* 26(2): 1133–42.
- Gibson, John James, Ivancevich, and James H. Donnelly. 2016. *Organizations Behavior Structure Processes, Terjemahan Ir. Nunuk Adiarni*. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Hadju, Lukman, and Novita Adam. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango.” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 6(2): 125–35.
- Hamdani. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen).” *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS VOLUME 18, NO. 2, Agt 2017 p-ISSN 1693-8852 e-ISSN 2549-5003* 18(2): 108–16.
- Handoko. 2018. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta.

- Hanny, Chyntia, and I Gede Adiputra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2(1): 215.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2020. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 24. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Haris, Nurhayati, Jamaluddin, and Ernawaty Usman. 2022. "The Effect of Organizational Culture, Competence and Motivation on the SMEs Performance in the Covid-19 Post Pandemic and Digital Era." *International Journal of Social and Management ...* 3(4): 117–25. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/227%0Ahttps://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/download/227/171>.
- Heizer, Jay dan Render, Barry. 2016. "Manajemen EOQ (Economic Order Quatity). Edisi Sebelas. Jakarta: Salemba Empat. Hal 31-39." *Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume 14, Nomor 2, Desember 2020, ISSN 1987-726X eISSN2715-0216* 14.
- Hendrawan, A., and A. Pradhanawati. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6(1): 357–67
- Hudiwinarsih, 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di surabaya. ISSN 2086-3802, Volume 2 STIE Perbanas Surabaya.
- Hofstede, 1990. *Cultures And Organizations, Intercultural Cooperation And Its For Survival*. Harper Collin Business, London.
- Juliati, Fina. 2021. "The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance." *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 1(1): 34–39.
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kamal, 2020. Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri.
- Kamariah, 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Palembang." *Jurnal Kompetitif* 10(1): 59–66.

- Lestari, Sri, and Dilla Afifah. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 3(1): 93–110.
- Lesmana, Muhammad Taufik, and Farhan Anshari Damanik. 2022. "The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance." *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)* 1(1): 36–49.
- Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, Winda Tetty Agustina, Ria Veronica Sinaga, and Esli Silalahi. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera." *AMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.3 September 2022 e-ISSN: 2985-9611; p-ISSN: 2986-0415, Hal 87-101* 1(1): 10–21.
- Martoyo. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Mas'ud, Fuad. 2017. *Suve Diagnosis Organisasi Konsep Dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama. Sidoarjo.
- Miller, D. 1987. *Manajemen Era Baru, Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Organisasi Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Munir, Misbachul, and Samsul Arifin. 2021. "Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance." *Journal of Social Science Studies (JOS3)* 1(2): 65–68.
- Nadhifa Zahra Ramadhani, Zumi Saidah, Ronnie Susman Natawidjaja, dan Agriani Hermita Sadeli. 2022. "Analisis Persediaan Bahan Pangan Pada Sebuah Rumah Sakit Di Kota Depok." *Jurnal Agrikultura 2022, 33 (1): 78 – 82. ISSN 0853-2885* 2(1): 31–44.
- Nawawi. 2017. "Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif." In UGM Press. Jakarta.
- Nisyak, Ila Rohmatun. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya)." *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 2(1): 1–21.
- Notoatmojo, 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

Indonesia.

- Nugrohadhi, Ign A Wirawan, Nurmingsih, and Pujiwati. 2019. "The Effect Of Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In Type D General Hospitals In Dki Jakarta (Study At Type D General Hospital In East Jakarta)." *International Respati Health Conference*: 1–13.
- Ode, Wa, Zusnita Muizu, and Diana Sari. 2019. "Improving Employee Performance through Organizational Culture, Leadership, and Work Motivation , Survey on Banking Organizations in Southeast Sulawesi." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 20(1): 71–88
- Permenkes. 2013. "Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2013. Permenkes No. 78 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pelayanan Gizi Rumah Sakit. Jakarta: Kemenkes RI. Hal 18-21." 12(2): 149–60.
- Pudjo Wibowo. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional Di Yogyakarta)." *Jurnal Manajemen dan Bisnis X*: 173–89.
- Putra, Arif Rachman, Dita Nurmalasari, Yusuf Rahman, and Al Hakim. 2020. "Role of Work Environment and Organizational Culture To Job Performance." 1(2): 1–12.
- Rahmawati, Aprilia, Dina Rosdiana, and Dewiana Novitasari. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review." *Journal of Information Systems and Management* 2(3): 41–48. <https://jisma.org>.
- Rahmat. 2023. "Employee Performance under Organizational Culture and Transformational Leadership: A Mediated Model." *Jurnal Mantik* 7(2): 2685–4236.
- Ramadhani, N. Z., Saidah, Z., Natawidjaja, R. S., & Sadeli, A. H. 2022. "Analisis Persediaan Bahan Pangan Pada Sebuah Rumah Sakit Di Kota Depok. *Agrikultura*, 33(1), 78." 24(3).
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, Jontro Simanjuntak. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero)." *Jurnal Administrasi Bisnis*: 1–92.
- Riduwan. 2017. "Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian."
- Riskawati. 2023. "Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 7 No. 1, 2023 7(1): 60–71

- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2017. "Human Resources Management."
- Robins, Stephen P., and Mary Coulter. 2017. Prentice Hall *Management*.
- Satriyo Wibowo, Nur Bahtiar, and Sumartik. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Primatama Cabang Bekasi." *Indonesian Journal of Law and Economics Review* 17(3): 3242–50.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran. 2017. "Metode Penelitian Bisnis." *Research methods for busines* 53(9): 1689–99.
- Setiawan. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang)."
- Setiawan Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 1(4).
- Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simbolon. 2021. *Pencegahan Dan Penanggulangan Kurang Energi Kronik (KEK)*. Persada. Jakarta.
- Soediono, Budi. 2014. "Heizer, Jay Dan Render, Barry. (2016). Manajemen EOQ (Economic Order Quatity). Edisi Sebelas. Jakarta: Salemba Empat. Hal 31-39."
- Solok, Dinkes Kabupaten. 2021. "Profil Kesehatan." In Solok.
- Subagyo. 2016. "Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik, Jakarta: Rineka. Cipta."
- Sugiyono. 2018. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D."
- Sunarsi, Denok. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin." *Inovasi* 5(1): 1.
- Sutrisno. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia."

- Talib, Muhammad Agus. 2020. "The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Organization Performance Through Motivation as a Mediation Variables on Pt. Semen Baturaja (PERSERO)." *International Journal of Arts and Social Science* [www.ijassjournal.com](http://www.ijassjournal.com) ISSN: 2581-7922, Volume 3 Issue 5, September-October 2020 3(5): 32–40.
- Unik Desthiani. 2018. "Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sekretari* Vol. 5 No. 1 - Januari 2018 5(1): 1–16.
- Vanesa, Yessy Yovina, Rahim Matondang, Isfenti Sadalia, and Muhamad Toyib Daulay. 2019. "The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia." *American International Journal of Business Management (AIJBM)* ISSN 2(5): 37.
- Viren. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung." *Jurnal Agora.Prosiding Manajemen* ISSN: 2460-6545 5(1): 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf).
- Wahyu Fitrianda Mufti, Zulhamidi, Salman Alfarissi Rusmin, Musdirwan. 2022. "Pengendalian Persediaan Bahan Baku Penolong Menggunakan Metode Economic Order Quantity Di Industri Makanan Olahan." *Industrial Vocational E-Journal On Agroindustry*. VOL. 3 NO. 1 (2022) 21-25 3(3): 145–51.
- Wicara, Genta Dinda. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru." *Eko dan Bisnis* 13(4): 405–16.
- Widianto, Tri, and Supriyono Supriyono. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *ProBank* 3(2): 52–59.
- Wirawan. 2017. "Budaya Dan Iklim Organisasi."
- Wulandari, Mutia. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan." *Matua Jurnal*, 2021.