

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII PONTIANAK**

**Kristina Dina Marissa**

Email: kristinadinam@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan yang perlu diperhatikan, karena disiplin menyangkut sifat, tingkah laku, dan perbuatan yang harus sesuai dengan peraturan perusahaan. Selain itu budaya Organisasi merupakan hal yang juga perlu diperhatikan di sebuah karyawan, karena budaya organisasi pada umum merupakan kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukan. Maka pada penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara Pontianak. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sampel pada penelitian sebanyak 53 responden, dengan penentuan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling. Pengujian data menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Hasil penelitian ini disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak.

**KATA KUNCI:** disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan kunci penentu perkembangan dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak utama dalam semua aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas yang tinggi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang bermutu semakin dibutuhkan setiap perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap karyawan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah disiplin, karyawan yang taat pada peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andreas

G, Rahayu, dan Juwari (2018) yang menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mencerminkan sebuah kemajuan. Willim et al, (2020). Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan pada perusahaan. Edinson, Anwar, dan Komariah (2018:117): kekuatan dari budaya organisasi sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi mereka bertindak. Ketika karyawan dapat memahami dan mengikuti nilai-nilai yang telah diterapkan dalam perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan bila karyawan dapat melaksanakan peraturan waktu bekerja, seperti datang dan pulang kerja tepat waktu, untuk cuti atau izin dan sakit sesuai prosedur perusahaan. Averio, (2020). Menurut Hasibuan (2011:193): Kedisiplinan kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:194):

“Disiplin bekerja memiliki beberapa indikator-indikator yang menjadi tolak ukur disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pemimpin.

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin membaik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

f. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

g. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang berdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan hal yang juga perlu diperhatikan di sebuah karyawan, karena budaya organisasi pada umum merupakan kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukan, maka dari itu kebiasaan-kebiasaan tersebut harus merupakan kebiasaan yang baik, misalnya kebiasaan untuk saling tolong menolong terhadap rekan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, pada saat berinteraksi terhadap rekan kerja dengan sopan dan ramah. Ginting et al, (2022).

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2018:117): Budaya organisasi merupakan hasil proses penggabungan budaya dan atau kebiasaan yang dilakukan individu dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Priansa (2017:248) Budaya Organisasi adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan yang merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Setiap aktivitas yang dilakukan karyawan dapat mencerminkan perilaku karyawan dalam melaksanakan aturan. Pelealu, (2022).

Budaya yang dilakukan dalam organisasi menjadi keyakinan bersama yang telah dipercaya untuk menentukan tindakan sehari-hari. Menurut Edison, Anwar, dan

Komariyah (2017:129): “Untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan adalah sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri  
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan diri pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
- b. Keagresifan  
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realitis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
- c. Kepribadian  
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- d. Performa  
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien”.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki hasil kerja yang baik maka dari itu karyawan memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Sasmito et al, (2021).

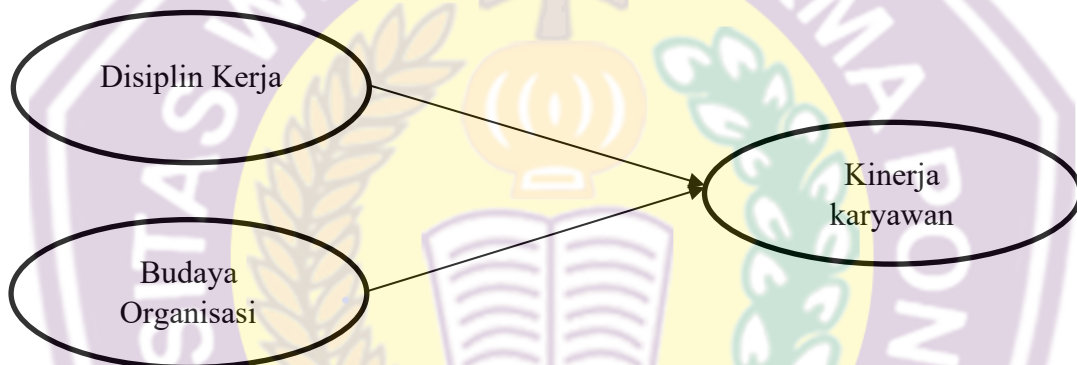
Menurut Wibowo (2012:7) Kinerja karyawan adalah melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2018:188): Kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari proses kerja yang dinilai perusahaan dalam waktu tertentu. Penilaian pekerjaan yang baik tidak hanya dinilai dari hasilnya saja tetapi juga dinilai proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, penelitian biasanya dilakukan oleh perusahaan setahun sekali.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2018:193):

“Ada empat dimensi kinerja karyawan yang dideskripsikan adalah sebagai berikut:

- a. Target  
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas  
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu Penyelesaian  
Waktu penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi patokan. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.
- d. Taat Asas  
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

**GAMBAR 1.1**  
**MODEL PENELITIAN**



*Sumber: Data Olahan, 2021*

Dari hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini senada dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardi Astutik adalah Disiplin kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 219 karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak, teknik sampling menggunakan purposive sampling sehingga sebanyak 53 responden yang merupakan karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dari itu untuk mengetahuinya penulis melakukan pengujian statistik sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**HASIL UJI STATISTIK**

Keterangan	Hasil
<b>Uji validitas</b>	
X <sub>1</sub> : Disiplin Kerja X <sub>1.1</sub> : 0,698 ; X <sub>1.2</sub> : 0,733 ; X <sub>1.3</sub> : 0,859 X <sub>1.4</sub> : 0,803 ; X <sub>1.5</sub> : 0,833 ; X <sub>1.6</sub> : 0,805 X <sub>1.7</sub> : 0,813 ; X <sub>1.8</sub> : 0,783 ; X <sub>1.9</sub> : 0,847 X <sub>1.10</sub> : 0,846 ; X <sub>1.11</sub> : 0,846 ; X <sub>1.12</sub> : 0,783 X <sub>1.13</sub> : 0,467 ; X <sub>1.14</sub> : 0,614	Valid
X <sub>2</sub> : Budaya Organisasi X <sub>2.1</sub> : 0,910 ; X <sub>2.2</sub> : 0,876 ; X <sub>2.3</sub> : 0,818 X <sub>2.4</sub> : 0,813 ; X <sub>2.5</sub> : 0,436 ; X <sub>2.6</sub> : 0,452 X <sub>2.7</sub> : 0,861 ; X <sub>2.8</sub> : 0,847	Valid
Y: Kinerja karyawan Y <sub>1.1</sub> : 0,606 ; Y <sub>1.2</sub> : 0,711 ; Y <sub>1.3</sub> : 0,711 Y <sub>1.4</sub> : 0,714 ; Y <sub>1.5</sub> : 0,780 ; Y <sub>1.6</sub> : 0,702 Y <sub>1.7</sub> : 0,421 ; Y <sub>1.8</sub> : 0,5593	Valid
<b>Uji reliabilitas</b>	
X <sub>1</sub> : Disiplin Kerja : 0,991 X <sub>2</sub> : Budaya Organisasi : 0,805 Y : kinerja karyawan : 0,966	Reliable
<b>Uji Normalitas</b>	
One Sample Komogorov-Smirnov Monte Carlo Sig. (2-tailed) : 0,702 Syarat: Jika uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) > 0,05 maka berdistribusi normal	Normal
<b>Uji Linearitas</b>	
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) : 0,60 Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) : 0,84 Syarat: nilai signifikansi <i>Deviation from Linearity</i> pada variabel bebas > 0,05, sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat	Terdapat hubungan linear
<b>Uji Multikolinearitas</b>	
Nilai Tolerance : Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) : 0,209 Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) : 0,209 Nilai VIF = Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) : 4,788 ; Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) : 4,788 Syarat: nilai tolerance yang dihasilkan lebih > 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa	Tidak terjadi multikolinearitas

tidak terjadi gejala multikolinearitas.	
<b>Uji Heterokedastisitas</b>	
Disiplin Kerja ( $X_1$ ) : 0,078 Budaya Organisasi ( $X_2$ ) : 0,0356 Syarat: tidak terdapat masalah heterokedastisitas, karena nilai signifikan ketiga variabel $> 0,05$ .	Tidak terjadi heterokedastisitas
<b>Uji Analisis Regresi Linear Berganda</b>	
$Y = 0,866 X_1 + 0,570 X_2$ Syarat: apabila disiplin kerja naik sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,866 ; apabila budaya organisasi naik sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,570.	Variabel bebas dapat membuat variabel terikat mengalami perubahan
<b>Uji Koefisien Determinasi</b>	
$R\ square = 0,371$ Syarat: disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 31,70 persen sedangkan persen dipengaruhi variabel lain 68,30 yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 31,70 persen
<b>Uji t</b>	
Disiplin Kerja ( $X_1$ ): 3,388 Budaya Organisasi ( $X_2$ ): 3,448 Syarat: diperoleh $t_{tabel}$ sebesar 2,005 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel karena $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ .	Terdapat pengaruh antar variabel
<b>Uji F</b>	
Sig= 0,000 Konklusi: hasil nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model penelitian ini layak untuk digunakan.	Penelitian layak digunakan

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian dan pembahasan pada penelitian ini yang telah dilakukan peneliti tentang analisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak.
- Pada variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak.

- c. Variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak.

## 2. Saran

Berdasarkan penelitian Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja perlu ditingkatkan lagi di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak pada dimensi keadilan dan sanksi hukum masih rendah pada perusahaan, maka dari itu pemimpin perlunya meningkatkan keadilan secara merata kepada karyawan dan menetapkan sanksi hukum sesuai dengan tingkat kesalahan, hal ini perlu diterapkan dengan tujuan pentingnya menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Variabel Budaya Organisasi perlu ditingkatkan lagi di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak pada dimensi keagresifan maka dari itu karyawan perlu meningkatkan kecekatan dalam bekerja hal ini penting dilakukan agar karyawan dapat menerapkan budaya organisasi supaya Kinerja Karyawan semakin mengalami peningkatan.
- c. Variabel Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak dari tahun 2016-2019 mengalami penurunan karyawan sedangkan salah satu faktor penunjang berjalannya aktivitas diperusahaan adalah sumber daya manusia. Jika dilihat dari dimensi taat asas masih rendah maka dari itu karyawan perlu lebih transparan dalam bekerja untuk menjaga Kinerja Karyawan baik.
- d. Pada penelitian ini Disiplin kerja dan Budaya Organisasi hanya 31,70 persen mempengaruhi Kinerja Karyawan maka dari itu untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk penambahan pada variabel independen seperti komitmen kerja, kecerdasan emosional, pelatihan kerja, kepuasan kerja, atau kompensasi untuk lebih menyempurnakan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Andreas G, Agathon, Budi Rahayu, dan Dwi Juwarni, 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono." *Jurnal JIMEK*. Vol. 1, No.2, Desember



Astutik Mardi, 2016. "Pengaruh Displin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Jombang." *Jurnal Konsep Bisnis Manajemen dan perbankan*. Vol. 2 No. 2. Hal. 121-140.

Averio, T. (2020). The Analysis of Influencing Factors on the Going Concern Audit Opinion—A Study in Manufacturing Firms in Indonesia. *Asian Journal of Accounting Research*, 6(2), 152-164.

Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.

Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.

Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.

Willim, A.P., Lako, A., dan Wendy. (2020). Analysis of Impact Implementation of Corporate Governance and Corporate Social Responsibility on Corporate Value in Banking Sector with Net Profit Margin and Management Quality as Moderating Variables. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(4), 116-124.