

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MODERASI DISIPLIN KERJA PADA PT. BANGUN ARTA HUTAMA

Moehammad Budi Widajanto
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Urip Sumoharjo” Surabaya
budiwidajanto1973@gmail.com

ABSTRAK

The aims of this study is to examine whether organizational culture influences employee performance, and examines work discipline moderates the influence between organizational culture on employee performance. The population in this study were all employees of PT. Build Arta Utama as many as 133 people. Based on calculations with Slovin formula, the sample is taken as many as 100 samples. Analysis techniques use moderated regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded that organizational culture influences the performance of employees of PT. Build Arta Utama. Work discipline moderates the influence between organizational culture on the performance of employees of PT. Build Arta Utama with the form of "quasi moderator" means that work discipline has a direct influence on employee performance while moderating the influence of organizational culture on employee performance.

Keywords: *organizational culture, work discipline, employee performance*

Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa peran karyawan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, suatu perusahaan tidak akan berjalan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Gaol (2014: 686) merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawannya,

untuk itu sebuah perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya.

Perusahaan di satu sisi harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, di sisi lain karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, kemampuan, latar belakang, dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu perusahaan mempunyai

kinerja masing-masing yang berbeda pula.

Kinerja karyawan menurut Gaol (2014:273) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di suatu perusahaan, sedangkan menurut Abdullah (2014:3), kinerja atau *performance* merupakan hasil dari pekerjaan perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi dan disiplin kerja yang ada di perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu norma atau nilai yang dianut oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Pascale dan Athos dalam Sopiah (2010:128) mendefinisikan budaya organisasi sebagai falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap karyawan dan pelanggan. Budaya organisasi dapat direalisasikan antar sesama karyawan melalui sebuah komunikasi yang baik. Komunikasi tersebut akan memberikan informasi apa dan bagaimana suatu norma dan nilai perusahaan agar dapat dimengerti oleh seluruh karyawan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Maslukhan (2015), Wardani, et al. (2016), Wahyuni (2015), Susetyo, et al. (2016), Awadh (2013), Mohamed (2013), Nazir (2015), Salihu (2016), Shahzad (2013), Uddin (2013), dan Wambugu (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widiarta, et al. (2016), Karsini, et al. (2016), Juma and Moronge (2015), Mgbemena, et al. (2015), Roeleejanto, et al. (2015), Sofyan, et al. (2016), Suci dan Idrus (2015), Thaief, et al. (2015), dan Thalib (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan moderasi disiplin kerja pada PT. Bangun Arta Utama”.

Kajian Teori

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter dalam Susetyo, dkk (2014:84) adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. Sedangkan Pascale dan Athos dalam Sopiha (2010:128) mendefinisikan budaya organisasi sebagai falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan.

Sedangkan budaya organisasi menurut Donnelly dan Lyndon dalam Nawawi (2011:285) adalah campuran antara nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh semua orang yang terlibat dengan organisasi (pemilik, pimpinan, dan karyawan) yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan tipe struktur organisasi. Budaya organisasi melalui struktur organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan anggota organisasi. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi, karena seseorang hanya akan bergabung pada organisasi yang dirasakan sesuai, demikian sebaliknya organisasi hanya akan sesuai dengan dan menerima orang-orang yang sesuai dengan nilai-nilai di dalam organisasi.

Robbins dan Judge dalam Maslukhan (2015), mengemukakan dimensi atau karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), yaitu sejauhmana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap hal rinci (*attention to detail*), yaitu sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap hal-hal rinci (detail).
3. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, tidak pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Berorientasi pada manusia (*people orientation*), yaitu sejauhmana manajemen memperhitungkan efek dari pada hasil keputusan terhadap orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim (*team orientation*), yaitu sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukanya individu-individu.
6. Agresifitas (*aggressiveness*), yaitu sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukanya santai-santai.
7. Stabilitas (*stability*), yaitu tingkat dimana aktifitas organisasi mempertahankan status quo pada pertumbuhan yang berbeda.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Handoko (2011:208) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Pranata dalam Widiarta, *et al.* (2016) mendefinisikan

disiplin kerja sebagai suatu sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya menurut Hasibuan (2012:194) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan, yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan; Dalam menentukan disiplin kerja karyawan, maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata dengan perbuatannya sesuai.
3. Balas jasa yaitu Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan yaitu keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat; yaitu Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini,

berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan.

6. Sanksi hukuman; yaitu Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang *indisipliner* karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan; Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
8. Hubungan kemanusiaan; yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Windryanto dalam Suwardi dan Utomo (2011) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Kinerja menurut Griffin dalam Abrivianto *et al.* (2014) adalah seluruh perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi untuk ditampilkan oleh individu.

Kinerja merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja

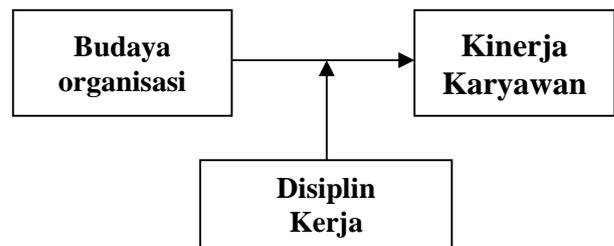
seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

Penilaian kinerja merupakan informasi yang sangat berharga untuk merencanakan dan mengambil keputusan tentang sumber daya manusia karena melalui penilaian kinerja, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat diketahui dan dipetakan. Seorang karyawan dapat melakukan penilaian yang obyektif mengenai diri sendiri, termasuk mengenai potensi yang masih dapat dikembangkan. Siagian (2009:244) menyatakan bahwa banyak teknik yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pada diri sendiri, akan tetapi pegawai atau karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri harus berusaha seobyektif mungkin untuk menjelaskan antara lain:

- a. Apa tugas pokoknya.
- b. Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugasnya
- c. Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain.
- d. Kesulitan yang dihadapi
- e. Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, serta tinjauan teori yang telah dikemukakan, dapat digambarkan rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, serta tinjauan teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Arta Utama
2. Disiplin kerja memoderasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Arta Utama.

Metodologi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bangun Arta Utama sebanyak 133 orang. Sedangkan pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* artinya sampel dipilih secara acak dari populasi, dan pengambilan jumlah sampel didasarkan atas pendapat Slovin (Umar, 2005:146) yang menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat

ditolerir atau diinginkan,
 misalnya (5%)

Berdasarkan rumus di atas dapat
 diperoleh jumlah sampel (n), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{133}{1 + (133)(0.05)^2} = 99,81$$

Jadi jumlah sampel dalam
 penelitian ini sebanyak 100 responden.

Pengumpulan data di lakukan
 dengan metode survey dengan
 instrumen kuesioner, yang bersumber
 dari data primer. Setelah data
 terkumpul di lakukan pengujian
 validitas dan reliabilitas sehingga di
 ketahui apakah setiap item pertanyaan
 valid dan reliabel dalam membentuk
 suatu variabel.

Analisis data dilakukan melalui
 beberapa teknik analisis untuk
 menjawab rumusan masalah penelitian
 antara lain adalah Analisis Regresi
 Linier Sederhana untuk mengetahui
 sampai seberapa pengaruh antar
 variabel, Analisis Uji-t untuk menguji
 hipotesis secara partial dan Uji-F yang
 digunakan untuk menguji hipotesis
 secara simultan. Selanjutnya Analisis
 Menggunakan *Moderated Regression
 Analysis* (MRA) digunakan untuk
 mengukur pengaruh antara budaya
 organisasi terhadap kinerja karyawan
 serta menguji apakah disiplin kerja
 merupakan variabel yang memoderasi
 pengaruh antara budaya organisasi
 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan
 analisis data dilakukan dengan
 Software SPSS Versi 23.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana
 digunakan untuk mengukur ada atau
 tidaknya pengaruh budaya organisasi
 terhadap kinerja karyawan. Dari hasil

pengolahan data dengan menggunakan
 Program SPSS diperoleh hasil sebagai
 berikut:

Tabel 1
Koefisien Regresi Pengaruh Budaya
Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,792	,402		4,454	,000
X	,557	,116	,437	4,808	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh
 model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 1,792 + 0,557 X$$

Berdasarkan model regresi di atas
 dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,792
 Menunjukkan bahwa jika variabel bebas budaya organisasi (X) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 1,792 satuan.
2. Nilai koefisien budaya organisasi (X) sebesar 0,557
 Menunjukkan bahwa jika budaya organisasi (X) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,557 satuan.

Dari model tersebut diketahui adanya
 pengaruh langsung budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilihat berdasarkan koefisien regresi 0.

Uji t

Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian dengan uji t dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan

program SPSS diketahui nilai t dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Uji t Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,792	,402		4,454	,000
X	,557	,116	,437	4,808	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer di olah

Tabel 2 mebnunjukkan bahwa hasil analisis t-test menunjukkan angka sebesar 4,8 dan nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$, maka Hipotesis diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta menguji apakah disiplin kerja merupakan variabel yang memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS versi 23 maka diperoleh hasil Koefisien Regresi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi seperti yang dapat kita lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Regresi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-2,841	1,641		-1,731	,087
X	1,280	,476	1,003	2,687	,008
Z	1,374	,408	1,134	3,363	,001
X*Z	-,232	,115	-1,162	-2,022	,046

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = -2,841 + 1,280 X + 1,374 Z$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar -2,841
 Menunjukkan bahwa jika variabel bebas budaya organisasi (X) dan disiplin kerja (Z) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar -2,841 satuan.
- Nilai koefisien budaya organisasi (X) sebesar 1,280
 Menunjukkan bahwa jika budaya organisasi (X) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,280 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (Z) konstan.
- Nilai koefisien disiplin kerja (Z) sebesar 1,374
 Menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (Z) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,374 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X) konstan.

Dari model tersebut diketahui adanya pengaruh langsung budaya organisasi (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilihat berdasarkan koefisien regresi 0.

Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai F (= 0,05) dengan ketentuan:

- a. Jika nilai signifikansi uji F $\leq 0,05$, maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara budaya organisasi (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Jika nilai signifikansi uji F $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara budaya organisasi (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,727	3	2,909	22,36	,000 ^b
Residual	12,488	96	,130		
Total	21,214	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X*Z, Z, X

Sumber: Data primer Diolah

Dari tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, hal ini menunjukkan secara simultan budaya organisasi (X) dan disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria

pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai t (= 0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi uji t $\leq 0,05$, maka terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara budaya organisasi (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara budaya organisasi (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil pengujian hipotesis secara partial melalui uji-t juga dapat dilihat pada tabel 3 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Uji parsial antara variabel bebas budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,008

Nilai signifikansi variabel budaya organisasi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji parsial antara variabel bebas disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi = 0,001

Nilai signifikansi variabel disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (Z) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Interaksi

Uji interaksi dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah disiplin kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui bentuk moderasinya. Langkah-langkah uji interaksi dalam penelitian ini. Hasil

perhitungan Uji interaksi dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi b_2 dan $b_3 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan bentuk quasi moderator, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sekaligus memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Maslukhan (2015), Wardani, et al. (2016), Wahyuni (2015), Susetyo, et al. (2016), Awadh (2013), Mohamed (2013), Nazir (2015), Salihu (2016), Shahzad (2013), Uddin (2013), dan Wambu (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana hasil penelitiannya Diah Indriani Suwondo dan Sutanto (2015), Widiarta, et al. (2016), Karsini, et al. (2016), Juma and Moronge (2015), Jajang Amiroso dan Mulyanto (2015), Mgbemena, et al. (2015), Roeleejanto, et al. (2015), Sofyan, et al. (2016), Suci dan Idrus (2015), Thaief, et al. (2015), dan Thalib (2015) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan yang

menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Arta Utama.
2. Disiplin kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Arta Utama dengan bentuk quasi moderator, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sekaligus memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Bangun Arta Utama sebaiknya memperhatikan budaya organisasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawannya.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian serupa dengan menambah jumlah variabel dan jumlah sampel yang lebih banyak daripada penelitian ini, agar diperoleh kesimpulan hasil penelitian yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Abrivianto, O., B.Swasto, dan H.N Utami. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti*

- Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 7(2).
- Awadh, A. M. and M.S. Alyahya. 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*. 2(1): 168-175.
- Gaol, Jummy L. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Juma, C.A. and M. Moronge. 2015. Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: A Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd. *The Strategic Journal of Business and Change Management*. 2(105): 1549-1594.
- Karsini., P. D. Paramita, dan M. M. Minarsih. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*. Vol. 2(2). Hal: 1-12.
- Maslukhan, Farid. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Surakarta. *Naskah Publikasi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mgbemena, G. C., S. I. Mbah, and D.C. Ejike. 2015. Impact of Effective Employee Performance Management on Organizational Productivity: A Study of Anambra State Civil Service System, Nigeria. *The International Journal Of Business & Management*. 3(11): 183-196.
- Mohamed, A. I. and A.A.S. Abukar. 2013. The Impact Of Organizational Culture On Employees Performance Of Mogadishu Universities. *Academic Research International*. 4(6): 382-391.
- Nazir, N. and S. Zamir. 2015. Impact of Organizational Culture on Employee's Performance. *Industrial Engineering Letters*. 5(9): 31-37.
- Roeleejanto, C., N. Brasit, O. R. Payangan, and C. Pahlevi. 2015. Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*. 3(11): 14-24.
- Salihu, A.J., M.B.R. Salihu, and M.I. Umar. 2016. Impact of Organizational Culture on Employee Performance in Nigeria. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*. 3(3): 48-65.
- Shahzad, F., Z. Iqbal, and M. Gulzar. 2013. Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 5(2): 56-64.

- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sofyan, M. A. Rahman, M.J. Bima, and S. Nujum. 2016. The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. 5(3): 51-57.
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Suci, R.P. and M.S. Idrus. 2015. Published by Canadian Center of Science and Education The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). *Review of European Studies*. 7(11): 7-14.
- Susetyo W. E, Kusmaningtyas A, dan Tjahjono H. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 1 (1).
- Suardi dan J. Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol. 5 (1).
- Thaief, I. A. Baharuddin, Priyono, and M.S. Idrus. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*. 7(11): 23-33.
- Thalib, J. 2015. The Impacts of Discipline, Motivation and Leadership in Makassar Lantamal VI Office-Indonesia. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. 4(2): 177-127.
- Uddin, M.J., R.H. Luva, and S.M.M. Hossian. 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*. 8(2): 63-77.
- Wahyuni, Evi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal*. Vol. 4(1). Hal: 96-112.
- Wambugu, L.W. 2014. Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu II Power Plant). *European Journal of Business and Management*. 6(32): 80-92.
- Wardani, R. K., M. D. Mukzam, dan Y. Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 31 (1). Hal: 58-65.
- Widianta, I. G., I. W. Bagia, dan I. W. Suwendra. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *e-Journal Bisma*. Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol. 4. Hal: 1-10.