

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. PUTRA FIDRA KABUPATEN KARAWANG

¹Syaefudin Aziz, ²Riska Apriani, ³Nuraeni Aziz
STMIK PAMITRAN KARAWANG
E-mail: azizkarawang19@gmail.com

ABSTRACT

The issues raised in this study are: to know, describe and discuss Organizational Culture, Competency And Work Discipline and Employee Performance, and partial and simultaneous influence of Organizational Culture, Competency And Work Discipline On Employee Performance Of CV. Putra Fidra In Karawang Regency. The total number of population is 175 employees, from which taken 125 employees as sample using the Slovin formula. This research use deskriptif and verifikatif metode. The results of analysis data obtained some conclusions as follows: (1) Organization culture is very good, (2) Employee competence is very good, (3) Employee discipline is very good, and (4) Employee performance is very good. There is partial influence Organizational Culture, Competence and Work Discipline on Officers Performance, Organizational Culture have Influence positive and partially significant to Officers Performance, that is equal to 28,3%. Competence have a positive and significant influence partially on Officers Performance, which is equal to 21.9%. Work Discipline have a positive and significant influence partially on Officers Performance, which is equal to 46.9%. There is have positive and significant simultaneous influence between Organizational Culture, Competence and Discipline on Employee Performance. Total simultaneous influence of Organizational Culture, Competence and Work Discipline on Employee Performance, which is equal to 97.1%, while the remaining 2.9% is the influence of other variables (ϵ) not examined.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Work Discipline and Officers Performance.

ABSTRAK

Masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, serta pengaruh parsial dan simultan Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Putra Fidra Kabupaten Karawang. Populasi pegawai sebagai sempel sebanyak 175 pegawai yang kemudian diambil sebanyak 122 pegawai sebagai sampel menggunakan rumus Slovin. Metode penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Verifikatif. Dari hasil analisa data penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Budaya Organisasi sudah Sangat Baik, (2) Kompetensi pegawai sudah Sangat Baik, (3) Disiplin Kerja pegawai sudah Sangat Baik dan (4) Kinerja Pegawai pada sudah Sangat Baik. Terdapat pengaruh parsial Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi memiliki Pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, yaitu sebesar 28,3%. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, yaitu sebesar 21,9%. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, yaitu sebesar 46,9%. Terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Total pengaruh simultan Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 97,1%, sedangkan sisanya 2.9% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi di dunia global pada abad ke-21 yang begitu cepat merupakan hasil dari kemudahan setiap individu diseluruh pelosok dunia untuk mengakses informasi. Bill Gates pendiri Microsoft dan Mark Zuckerberg pendiri Facebook merupakan contoh 2 pengusaha sukses berkelas global yang memanfaatkan kemajuan teknologi informasi saat ini. Namun dari sisi lain kemajuan teknologi informasi ini menjadi momok yang menakutkan bagi masyarakat global yang belum melek teknologi, alhasil mereka yang belum melek teknologi akan tergusur oleh arus peralihan *Man To Machine* dalam dunia usaha. Beberapa perusahaan berskala Internasional sudah memangkas karyawan-karyawannya pada tahun 2017 untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan, seperti Lenovo memangkas 2 persen dari total 52.000 karyawannya diseluruh dunia atau sekitar 1.040 orang. Hal ini jelas bahwa kualitas sumber daya manusia ditiap-tiap negara harus dikembangkan. Jika tidak warga negaranya akan tergusur oleh perkembangan arus teknologi informasi yang ada oleh warga negara lain yang sudah mengembangkan kualitas sumber daya manusia nya terlebih dahulu.

Indonesia melalui kebijakan Nawacita dari Presiden Jokowi berkomitmen untuk mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). *World Economic Forum* (WEF) yang dirilis Rabu (13/9). Dalam laporan berjudul *Global Human Capital Report 2017*, yang mengkaji kualitas SDM di 130 negara berdasarkan sejumlah indikator yang dipakai, Indonesia berada di urutan ke-65, naik tujuh peringkat jika dibandingkan dengan tahun lalu. Namun, secara rata-rata kualitas SDM kita masih berada di bawah negara ASEAN lainnya, seperti Singapura (11), Malaysia (33), Thailand (40), dan Filipina (50). Laporan itu memotret seberapa berkualitas SDM di tiap-tiap golongan umur lewat empat elemen indikator *human capital*, yakni *capacity* (kemampuan pekerja berdasarkan melek huruf dan edukasi), *deployment* (tingkat partisipasi pekerja dan tingkat pengangguran), *development* (tingkat dan partisipasi pendidikan), dan *know-how* (tingkat pengetahuan dan kemampuan pekerja serta ketersediaan sumber daya) di tiap negara.

Kabupaten Karawang yang merupakan lokasi vital industri nasional merupakan tempat hidup dari jutaan buruh yang bekerja di dalamnya. Kemajuan teknologi ini juga dirasakan oleh buruh-

buruh pabrik di Karawang dengan standar kualifikasi pegawai saat ini di Karawang minimal mampu mengoperasikan microsoft office. Sehingga buruh yang tidak mampu mengoperasikan microsoft office banyak yang dipangkas oleh perusahaan atau tidak diterima bekerja oleh perusahaan. Artinya pada abad ke-21 ini setiap individu masyarakat harus mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi informasi saat ini. *Skill*, *Knowledge* dan *Behavior* setiap individu harus di *upgrade* sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan perusahaan tersebut.

Man Power atau sumber daya manusia memang dapat ditekan secara efisien tetapi tetap pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan kunci keberlangsungan suatu organisasi/perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak akan berjalan. Manajemen Sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola *Man Power* dengan optimal. Namun selain itu khususnya di Kabupaten Karawang ialah pemegang predikat UMK (Upah Minimum Kabupaten) tertinggi di Indonesia yaitu sebesar Rp. 3.605.271 pada 2017 menjadi tantangan lain bagi

setiap pemimpin perusahaan yang berdomisili di Kabupaten Karawang.

CV. Putra Fidra yang berlokasi di Jalan Raya Ciranggon-Rawamerta RT/RW 01/01 Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang adalah *sub-cont* dari PT. Ihara Manufacturing Indonesia yang berdiri sejak tahun 2012 yang bergerak di bidang manufaktur. Selain PT. Ihara Manufacturing Indonesia perusahaan ini mempunyai *customer* PT. Asian Isuzu Casting Center (AICC) dan PT. *Cabinindo Putra*. Kegiatan manufacturing CV. Putra Fidra terdiri dari Proses *Buffing* yaitu proses untuk menghaluskan permukaan logam agar merata dan mengkilap, Proses *Baritori/Deburring* yaitu suatu proses *machining* atau manual untuk mengurangi atau menghilangkan sisa logam (*chips*) dan juga menghaluskan permukaan pada benda kerja serta Proses *Grinding* yaitu proses pengurangan ukuran partikel bahan dari bentuk kasar menjadi ukuran yang lebih halus untuk menyempurnakan proses *mixing* yaitu hasil pencampuran yang merata dan menghindari segregasi partikel-partikel bahan.

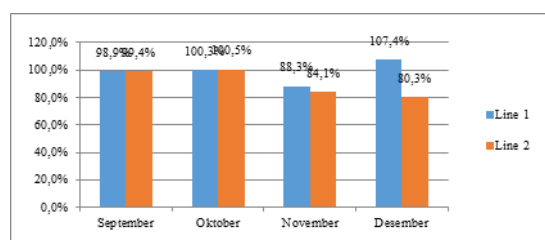
Pada awalnya CV. Putra Fidra hanya mempunyai sekitar 24 karyawan dengan *sub-cont* pertamanya yaitu PT. Ihara Manufacturing Indonesia dan

dengan hanya mempunyai 1 (satu) *line* produksi, dengan tekad yang kuat serta diiringi kerja keras dari jajaran Manajemen perusahaan ini terus berkembang hingga mampu mambah *customer* nya yaitu PT. Asian Isuzu Casting Center (AICC) dan PT. Cabinindo Putra sampai saat ini. Selain itu 2 (dua) pabrik yang didirikan saat ini menjadi bukti bahwa perusahaan ini terus berkembang hingga mempunyai karyawan berjumlah ratusan, gedung 1 (satu) khusus customer PT. Ihara Manufacturing Indonesia dengan jumlah 6 (enam) *line* produksi dan gedung 2 (dua) untuk PT. Asian Isuzu Casting Center (AICC) dan PT. Cabinindo Putra dengan 3 (tiga) *line* produksi. Hal ini menunjukkan prestasi yang cukup baik telah dicapai oleh pihak manajemen perusahaan, namun demikian dengan perkembangan tersebut apakah perusahaan akan mampu terus bersaing dengan perusahaan lainnya pada era persaingan industri yang sangat ketat syarat inovatif saat ini di Karawang khususnya. Ini menjadi menarik perhatian dari peneliti, maka dari itu peneliti akan mencoba meneliti perusahaan ini lebih lanjut.

Berdasarkan penjelasan mengenai CV. Putra Fidra di atas, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai

kinerja pegawai di CV. Putra Fidra berikut terlampir dalam tabel 1.5 Grafik Laporan Produksi HUB FRONT 4X4 FOR ISUZU September – Desember 2017 di bawah ini:

Tabel 1.1 Grafik Laporan Produksi HUB FRONT 4X4 FOR ISUZU Periode September – Desember 2017



Sumber: CV. Putra Fidra yang diolah kembali oleh peneliti 2018

Dari grafik laporan produksi HUB FRONT 4X4 FOR ISUZU periode September - Desember 2017 dapat dilihat bahwa grafik produksi pada line 1 cenderung fluktuatif atau tidak stabil dimana pada bulan September sebesar 98.9%, Oktober sebesar 100.3%, November turun menjadi sebesar 88.3% dan kembali meningkat bulan desember sebesar 107.4%. Namun kecenderungan negatif terlihat jelas pada line 2, dimana bulan September sebesar 99.4%, Oktober sebesar 100.5%, bulan November turun drastis sebesar 84.1%, begitupun bulan Desember kembali turun sebesar 80.3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada line 1 cenderung fluktuatif atau tidak stabil dan line 2 cenderung

negatif karena mengalami penurunan produksi yang drastis pada bulan November dan Desember.

Selain itu untuk mengetahui lebih dalam mengenai kinerja pegawai pada CV. Putra Fidra dilakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kinerja pegawai kepada 31 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.6 di bawah ini:

Tabel 1.2 Hasil Kuisioner Pra-Penelitian Mengenai Kinerja Pegawai di CV. Putra Fidra

NO	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban		Jumlah Pegawai	Target Dalam %
		Ya	Tidak		
1	Kuantitas dan kualitas hasil kerja Bapak/Ibu selalu mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.	100,00%	0,00%	31	100,00%
2	Atasan selalu mengawasi hasil kerja Bapak/Ibu baik secara kuantitas dan kualitas.	100,00%	0,00%	31	100,00%
3	Bapak/Ibu mengerti dan paham mengenai tugas dalam pekerjaan.	100,00%	0,00%	31	100,00%
4	Bapak/Ibu mengerti dan paham bagaimana cara mengejar target dalam pekerjaan.	96,77%	3,23%	31	100,00%
5	Bapak/Ibu berinisiatif untuk memperbaiki jika terjadi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan.	70,97%	29,03%	31	100,00%
6	Bapak/Ibu segera melapor kepada atasan jika terjadi kesalahan dalam bekerja.	96,77%	3,23%	31	100,00%
7	Bapak/Ibu mudah mengerti jika atasan memberikan tugas baru atau tambahan.	58,06%	41,94%	31	100,00%
8	Bapak/Ibu dapat segera menyelesaikan dengan cepat jika mendapat tugas tambahan dari	54,84%	45,16%	31	100,00%

	atasan.				
9	Bapak/Ibu bekerja dengan penuh semangat dan motivasi.	100,00%	0,00%	31	100,00%
10	Bapak/Ibu bersikap positif dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan.	100,00%	0,00%	31	100,00%
11	Bapak/Ibu selalu datang tepat waktu dalam bekerja.	100,00%	0,00%	31	100,00%
12	Bapak/Ibu tidak pernah absen atau cuti/ijin/sakit dalam bekerja.	0,00%	100,00%	31	100,00%

Sumber: Hasil Olah Data *Quesioner Sementara* (2018).

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat indikator kinerja pegawai pada poin nomer 4 belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan karena belum mencapai target 100% dimana responden menjawab ya sebesar 96,77% dan tidak sebesar 3,23%. sedangkan poin nomer 5 lebih signifikan menjauh dari target perusahaan yaitu dengan jawaban dari responden menjawab ya 70,97% dan tidak 29,03%. Poin nomer 6 masih relatif belum mencapai target 100% dengan jawaban responden sebesar 96,77% untuk jawaban ya dan sebesar 3,23% menjawab tidak. Poin nomer 7 dan 8 cenderung negatif dengan jawaban ya sebesar 58,06% dan 54,84% dengan jawaban tidak sebesar 41,94% dan 45,16%. Yang paling terlihat sangat negatif adalah pada poin nomer 12 dengan jawaban ya 0,00% dan tidak 100,00%. Sisanya pada poin nomer 1, 2, 3, 9, 10 dan 11 signifikan positif dengan jawaban ya 100,00% dan tidak 0,00%. Namun

demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil pra-penelitian dengan jumlah responden 31 orang pada variabel kinerja pegawai terdapat masalah pada poin nomer 4, 5, 6, 7, 8 dan 12. Hal ini akan berdampak tidak baik bagi perusahaan jika tidak segera diantisipasi oleh perusahaan.

Banyak peneliti yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi, sesuai ungkapkan dari **Irham Fahmi (2013:52)** apakah dengan budaya organisasi yang dibangun mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan yang diinginkan, maka jawabannya adalah sangat jelas, karena jika di suatu organisasi menekankan budaya kedisiplinan dan kerja keras yang tinggi maka setiap karyawan disana akan terbiasa untuk bekerja keras.

Selain budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut **Wibowo (2016:172)** kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi.

Selain budaya organisasi dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Jelas sekali jika karyawan tidak bekerja secara disiplin maka kinerja pegawai akan menurun, contohnya jika tingkat kehadiran pegawai yang fluktuatif maka akan berimbas pada hasil kerja yang negatif serta otomatis produktivitas kerja menurun.

Berdasarkan penjelasan mengenai CV. Putra Fidra, terlihat masalah yang menarik perhatian untuk di teliti lebih lanjut, yaitu mengenai negatifnya kinerja pegawai yang dapat pengaruhi oleh negatifnya budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja yang berjalan dibawah harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Mengingat pentingnya faktor-faktor penunjang kinerja pegawai seperti budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja di CV. Putra Fidra, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian :

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Putra Fidra Kabupaten Karawang.

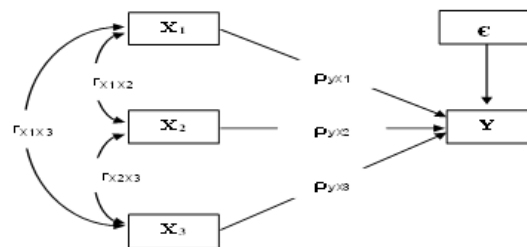
METODE

Metode penelitian dalam penulisan ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif penelitian ini bertujuan

untuk memperoleh gambaran tentang ciri-ciri variabel budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada CV. Putra Fidra Kabupaten Karawang. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Putra Fidra Kabupaten Karawang. Dalam penelitian ini, penulis akan mencoba menggambarkan tentang variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja pegawai sebagai variabel bebasnya (X) dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya (Y). Penelitian ini merupakan penelitian penjelas (*explanatory research*) karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel tertentu melalui pengujian hipotesis. Selain itu penelitian ini juga termasuk penelitian asosiatif/hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada CV. Putra Fidra Kabupaten Karawang.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan

menggunakan analisis jalur, mengikuti model struktur berikut ini :



Gambar 1.1 Diagram Alur Penelitian

Berdasarkan model struktur tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Putra Fidra Kabupaten Karawang.
2. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada CV. Putra Fidra Kabupaten Karawang.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Putra Fidra Kabupaten Karawang.
4. Terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada CV. Putra Fidra Kabupaten Karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian secara deskripsi setiap variabel yakni, busaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi
Didapat nilai jumlah keseluruhan 529 tanggapan responden Sangat Baik (SB) bahwa dengan Budaya Organisasi yang baik dan nyaman mereka akan mencapai target dalam bekerja.
2. Kompetensi
Didapat rata-rata nilai 528, tanggapan responden berada pada daerah Sangat Baik artinya bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai sudah sangat baik saat ini.
3. Disiplin Kerja
Didapat nilai jumlah keseluruhan 525 tanggapan responden berada pada daerah Sangat Baik artinya bahwa Disiplin Kerja pegawai CV. Putra Fidra saat ini sudah Sangat Baik.
4. Kinerja Pegawai
Didapat nilai jumlah keseluruhan 529 tanggapan responden berada pada daerah Sangat Baik artinya bahwa Kinerja Kerja pegawai CV. Putra Fidra saat ini sudah Sangat Baik.

Hasil penelitian secara verifikatif yakni, pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan di bawah ini:

Pengaruh parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 28,3%. Pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 21,9%. Sedangkan Pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 46,9%. Total pengaruh simultan Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 97,1%, sedangkan sisanya 2,9% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini Budaya Organisasi menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan terbagi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok 1 (satu) Sangat Baik sebanyak 8 (delapan) indikator dan Kelompok 2 (dua) Baik sebanyak 1 (satu) indikator. Variabel Budaya Organisasi dengan total rentang skala 4758 dan rata-rata 529 berada pada daerah Sangat Baik, namun demikian masih ada indikator Baik, yaitu Setiap pegawai mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas.

Kompetensi menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan terbagi 2 kelompok yaitu kelompok 1 Sangat Baik sebanyak 7 indikator dan Kelompok 2 Baik sebanyak 2 indikator. Variabel Kompetensi dengan total rentang skala 4744 dan rata-rata 528 berada pada daerah Sangat Baik, namun

demikian masih ada 2 indikator Baik, yaitu Mampu mempresentasikan atau mempertanggung jawabkan kepada atasan atas hasil kerja yang telah dicapai dan Mempunyai pengalaman kerja yang sama sesuai dengan pekerjaan saat ini.

Disiplin Kerja menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan terbagi 2 kelompok, yaitu kelompok 1 Sangat Baik sebanyak 6 indikator dan Kelompok 2 Baik sebanyak 3 indikator. Variabel Disiplin Kerja dengan total rentang skala 4192 dan rata-rata 525 berada pada daerah Sangat Baik, namun demikian masih ada 3 indikator Baik, yaitu (1) Adanya simbol atau tanda-tanda mengenai bentuk kedisiplinan dilingkungan kerja, seperti: Slogan “Jaga Kebersihan Lingkungan”, (2) Jika terkena skorsing oleh atasan akibat ketidakdisiplinan dalam bekerja maka Saya tidak akan mengulangi hal tersebut dan (3) Saya mendapat hukuman tertulis Surat Peringatan (SP) jika mengulangi ketidakdisiplinan/kesalahan yang sama atau berulang-ulang dalam bekerja.

Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa dari 18 pernyataan terbagi 2 kelompok, yaitu kelompok 1 Sangat Baik sebanyak 13 indikator dan Kelompok 2 Baik sebanyak 5 indikator. Variabel Kinerja Pegawai dengan total rentang skala 9528 dan rata-rata 529 berada pada daerah

Sangat Baik, namun demikian masih ada 5 indikator Baik, yaitu (1) Atasan selalu mengawasi hasil kerja Bapak/Ibu baik secara kuantitas dan kualitas, (2) Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab, (3) Segera melapor kepada atasan jika terjadi kesalahan dalam bekerja, (4) Bersikap positif dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan dan (5) Selalu datang tepat waktu dalam bekerja.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Putra Fidra Karawang. Serta terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Putra Fidra. Total pengaruh simultan Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 97,1%, sedangkan sisanya 2.9% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari **Ester M dan Dhea P.C (2015)** kompetensi, fungsi kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. **Meri Revita (2015)** dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa

Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ester M., Dhea P,C. 2015. *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organsiasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi (DJEBTKE)*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 9, No. 1.

Irham Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Meri Revita. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*. Jurnal Katalogis. Volume 3 Nomor 9, September 2015.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Press.

_____. 2016. *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)* Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.