

**PENGARUHH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMESTA
MITRA SEJAHTERA GELUMBANG**



SKRIPSI

NAMA : ADIS MIARTI

NIM : 212019291

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMESTA
MITRA SEJAHTERA GELUMBANG**

Di ajukan Untuk menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



NAMA : ADIS MIARTI

NIM : 212019291

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adis Miarti

NIM : 212019291

Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya organisai terhadap Kinerja karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.

Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.

3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



dis Miarti)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya organisai terhadap Kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang
Nama : Adis Miarti
NIM : 212019291
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal Februari 2023

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN : 0228016501

Mengetahui
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 022905701

MOTTO

“Keluarga adalah penyemangat hidup kita disaat kita lelah, disaat kita sedih disaat kita terpuruk, bahkan disaat kita melakukan kesalahan sekalipun, keluarga akan selalu ada untuk kita, bersama kita, dan memberikansenyum terbaik mereka untuk kita, Jagalah selalau mereka karena adalah tujuan dari kebahagiaan hidup kita.”

“Pada akhirnya yang harus kita pelajari dalam hidup ini adalah belajar selalu menerima keadaan tanpa selalu menyalakan kenyataan. Terkadang kita terlalu berlebihan memikirkan sesuatu yang sebenarnya itu sudah diatur. Padahal kita hanya perlu menjalani dan yakin bahwa rencana Allah yang terbaik. Nikmati hidupmu sendiri tanpa membandingkannya dengan yang lain. Ketika kamu menyukai apa yang kamu miliki kamu memiliki semua yang kamu butuhkan.

“Syukuri Dan Nikmati Apa Yang Saat Ini Di Miliki Karena Ketika Kamu Jatuh Akan Sulit Bangkit.” (Adis Miarti)

- 1. Kupersembahkan Skripsi ini kepada**
- 2. Baba Zulaidi dan ibu Ani Parida**
- 3. Ketiga saudaraku**
- 4. Keluarga Besarku**
- 5. Almamaterku**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Baba Zulaidi dan Ibu Ani Parida, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar

membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah membantu saya sari awal sampai dengan semester akhir.
7. Bapak dan Ibu pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Keluarga tercinta terutama kedua Orang tuaku Baba Zulaidi dan ibu AniParida terima kasih atas cinta dan kasih sayangmu yang tidak pernah bisa diucapkan dengan kata-kata, terima kasih sudah menjunjungkan Pendidikan sampai saat ini dan tanpa mengenal lelah untuk membuat anaknya menjadi orang yang sukses dan kini tiba lah saatnya anakmu akan membuat kalian bangga bahwa pengorbanan kalian tidak akan sia-sia dan akan membuahkan hasil .Ayuk, Kakak Ipar, Adik, Dan Keponakan yang selalu mendoakan, terima kasih atas segala yang telah diberikan kepada saya.
9. Pimpinan dan karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
10. Kepada sahabat seperjuangan skripsiku Sarmila, Deta,Masayu, Gilang,Andrea, Mutrif, Fharizal, Fhadiar, Mita, dwi,Ariski, Habibi,Alm Robby, Yang Dari Awal Kuliah Sri, Devi, Della, Oktak,Wika, Mamal,Yulia, Putri, Mutiara Dan Yang Lainnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, Februari 2023

Adis Miarti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	8
A. Kajian Pustaka	8
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN	44
A. Hasil penelitian.....	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	72
A. Simpulan.....	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1 Data Penjualan	3
2. Tabel I.2 Data Prariset	4
3. Tabel II,1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian	27
4. Tabel III.1 Operasional Variabel.....	31
5. Tabel III.2 Data Populasi	32
6. Tabel III.3 Data Sampel	34
7. Tabel IV.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	44
8. Tabel IV.2 Karakteristik Responden Pendidikan.....	45
9. Tabel IV.3 Karakteristik Responden Masa Kerja	46
10. Tabel IV.4 Uji Validitas	47
11. Tabel IV.5 Uji Realibilitas	48
12. Tabel IV.6 Responden Variabel Kinerja Karyawan	49
13. Tabel IV.7 Responden Variabel Disiplin Kerja	52
14. Tabel IV.8 Responden Variabel Budaya Organisasi	55
15. Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda	58
16. Tabel IV.10 Uji F	59
17. Tabel IV.11 Uji t	60
18. Tabel IV. 12 Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	28
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi

Lampiran : Uji Validitas Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden Dsiplin Kerja (X1)

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)

Lampiran : Tabel Distribusi F

Lampiran : Tabel Distribusi t

Lampiran : Suarat Pernyataan Selesai Penelitian

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Sertifikat Magang

Lampiran : Hasil Cek Plagiat

Lampiran : Biodata Diri

ABSTRAK

Adis Miarti/212019291/Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian 128 karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 97 responden. Metode dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda . Hasil penelitian $Y = 2,146 + 0,389X_1 + 0,423X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan bersama-sama Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} 82,624 > f_{tabel} 3,09$. Sedangkan secara parsial Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja sebesar $4,175 > t_{tabel} 1,98$ Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,190 > t_{tabel} 1,98$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Adis MIarti/212019291/The Influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at PT.Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang

This study aims to determine the effect of work discipline and organizational culture on employee performance at PT. Universe Prosperous Partners of Gelumbang. The type of research used in this research is associative. The population used in the study was 128 employees of PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang samples taken in this study were 97 respondents. The method in this research is qualitative and quantitative. The collection technique used in this study was a questionnaire (questionnaire). The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the study $Y = 2.146 + 0.389X_1 + 0.423X_2$. The results of the hypothesis test show that simultaneously Work Discipline and Organizational Culture have a positive effect on performance with a F_{count} of 82.624 > F_{table} of 3.09. While partially Work Discipline and Organizational Culture have a positive effect on Employee Performance with a t_{count} value for Work Discipline of 4.175 > t_{table} 1.98 Organizational Culture has a positive effect on Employee Performance with a t_{count} of 3.190 > t_{table} 1.98.

Keywords: Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dan tidak bisa dilepaskan bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dan juga sebagai kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting yang perlu dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuannya.

Pengelolaan SDM tidaklah mudah perusahaan harus dapat memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma dan budaya yang berlaku serta memberikan rasa keadilan. Perlakuan yang baik akan memberikan budaya yang kuat pada karyawan sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Rasa nyaman pada perusahaan juga menjadi tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki karena karyawan merupakan aset penting untuk suatu perusahaan, karyawan akan memberikan dukungan yang baik bagi karyawan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu periode tertentu biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaiknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir 2019:182).

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan, Disiplin salah satu hal yang harus dijagadan tingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Dengan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan diselesaikan secara cepat dan baik. Disiplin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan (2018:193).

Budaya Organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Cara berpikir yang rasional dan cara bereaksi yang dilakukan berdasarkan pola-pola tertentu atau kerangka acuan kegiatan yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi dapat dikatakan budaya organisasi. Karena itu budaya organisasi yang ada dalam diri karyawan harus ditingkatkan lagi, dengan adanya budaya organisasi yang tinggi dalam masing-masing diri karyawan, maka akan memudahkan tujuan organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan akan tercapai, dan yang terpenting dalam mendukung jalannya budaya organisasi dengan baik. Maka harus adanya dukungan sepeuhnya dari organisasi itu sendiri demi meningkatkan kualitas kinerja yang baik dan optimal dalam organisasi. (Busro (2018:4).

PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang adalah salah perusahaan yang bergerak dibidang rumah pemotongan ayam yang beralamat di Jl Letnan Muchtar Saleh, Talang Taling, Kec. Gelumbang, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan 31171. Yang menghasilkan potongan ayam fresh maupun frozen dengan mengambil ayam dari peternakan ayam dikelolah dengan pemotongan mesin modern.

Tabel I.1
Target Pencapaian Kerja Karyawan
Terhadap PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang 2021

Tahun	Target	Realisasi	Persentase	Keterangan
2019	216 Ton	189,6 Ton	87,8%	12,2%
2020	216 Ton	173,2 Ton	80,2%	19,8%
2021	216 Ton	164,9 Ton	76,3%	23,7%

Sumber : PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, 2021

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan naik turunnya target penjualan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, penjualan terbesar terjadi pada tahun 2019 dan terus mengalami penurunan pada tahun berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum bisa mencapai target dikarenakan Kinerja karyawan yang di peroleh PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang menurun. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat belum tercapainya standar penjualan yang ditargetkan perusahaan.

Fenomena kemunduran kinerja karyawan tersebut, dilandasi beberapa permasalahan yang mendasarinya, yaitu karyawan secara individu umumnya tidak

mampu mengejar kuantitas target unit penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu kualitas kerja karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional kerjanya masih belum optimal, hal ini dikarenakan kurangnya pengarahan dalam memasarkan produk. Serta waktu kerja yang ditetapkan perusahaan pun tidak dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan, sebab karyawan yang bertugas untuk memasarkan produk kepada pelanggan umumnya menyia-nyiakan waktunya saat bekerja di lapangan.

Peneliti bertanya kepada karyawan di PT.Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang bertanya kepada 30 orang responden. Berdasarkan survei pendahuluan, maka diperoleh data, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang

NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh	14	16
2.	Sanksi hukuman diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan	12	18
3.	Atasan bersikap adil kepada karyawan	5	25
4.	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengarahan perusahaan	10	20
5.	Pemimpin perusahaan selalu memberikan dorongan manajemen kepada setiap karyawan yang sedang bekerja	7	23
6.	Sesama karyawan saling memberikan dukungan dan dorongan untuk bekerja lebih giat saat berkomunikasi	13	17

Sumber: PT.Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, 2022

Dari tabel I.2 Fenomena Kinerja Karyawan menurun disebabkan karena Disiplin Kerja dalam PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang masih kurang baik Hal ini di sebabkan karena ketegasan pimpinan pun masih kurang dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh, masih sehubungan dengan kurangnya pengawasan dari pimpinan, maka pimpinan tidak dapat bertindak tegas karena tidak mengetahui dengan jelas bagaimana sikap karyawan di lapangan. Sanksi hukuman yang diberlakukan pun tidak sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan, karena pimpinan yang kurang mengawasi karyawan, sehingga pimpinan tidak memiliki bukti dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan. Keadilan dalam perusahaan pun kurang diperhatikan juga bila pelanggaran adalah karyawan yang belum memiliki suatu posisi maka akan dapat teguran secara langsung tidak seperti karyawan yang memiliki suatu jabatan.

Budaya Organisasi yang ditemukan yaitu pimpinan perusahaan yang kurang detail dalam memberikan pengarahan kepada karyawan membuat pekerjaan karyawan terhambat, tidak adanya dorongan manajemen yang di berikan secara terus menerus kepada karyawan yang berdampak pada tidak maksimalnya pelaksanaan pekerjaan, dikarena karyawan merasa tidak diberikan kesempatan untuk meraih jabatan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Hal ini disebabkan oleh komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan kurang baik, karyawan merasa canggung dan tidak berani dalam mendiskusika masalah yang dialami dan begitupun juga dengan pimpinan yang tidak terlalu dekat dengan karyawannya sehingga kinerja menjadi menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang ?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang ?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semesta Mitra Sejahtera
2. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semesta Mitra Sejahtera
3. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini diharapkan akan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam dunia kerja terkhusus mengetahui bagaimana

pengaruh pengaruh Disiplin Kerja Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.

2. Hasil penelitian ini di harapkan mendapat menjadi evaluasi dan masukan Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.

3. Bagi Almamater

Manfaat bagi almamater adalah dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi bahan referensi dan koleksi kepustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru:zanafa.
- Asmawaiyah,(2019).*Pengaruh Gaya Kemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Japfa Comfeed Indonesia. *Movere Journal* Vol 1 No. 2 Juli 2019.
- Isnaini A.D, (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ependi. (2021) *Pengaruh Kemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI). *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen daan Akuntansi* Vol. 1, No. 1 Maret 2021.
- Gresika, Trianasari (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Suri Tani Pemuka *Jurnal Manajemen* Vol.7 No. 1, April 2021.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen sumber Daya manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Igbal Hasan (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2* Jakarta: PT Remaja Rosdakarya
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan Kelima*. Raja Pers.
- Khikamah,Nurul.(2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Bagian Produksi Pt. Malindo Intitama Raya Lawang (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiono, (2017). *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung :Alfabeta.
- Suhardi, (2020) *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Expravet Nasuba *Jurnal Rekaman* Vol. 4, No 2 Juni 2020.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group Cetakan ke-9, Februari 2017.

Tobari (2016) *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintah*.
Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbit CV. Budi Utama).