

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Disiplin**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin**

Menurut (Dessle, 2016) disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan undang-undangan).

Menurut (Fahmi, 2017) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut (Darsono & Siswandoko, 2011) disiplin adalah alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku karyawan menjadi perilaku standar perusahaan.

Berdasarkan pengertian disiplin dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin**

Menurut (Putra, Agung & Kepramareni, 2019: 582) terdapat lima faktor-faktor disiplin antara lain:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulangya tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan, perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konsevasi meliputi penghormatan terhadap peraturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

### **2.1.1.3 Tipe-Tipe Kegiatan Disiplin**

Menurut (Hamali, 2018) terdapat tiga tipe-tipe disiplin antara lain:

1. Disiplin prevensif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan tersebut untuk mencegah tibulnya pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

#### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Disiplin**

Menurut (Arisanti, Santoso & Wahyuni, 2019: 105) terdapat indikator-indikator disiplin sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tetap sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam bekerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

## **2.1.2. Budaya Organisasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut (Darsono & Siswandoko, 2011) budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar.

Menurut (Sembiring, 2012: 39) seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut (Aprianto, SPHR, & Jacob, 2015: 96) budaya organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem nilai yang pada dasarnya dapat dijadikan sebagai penguat organisasi dan akan membentuk sikap, persepsi dan perilaku setiap anggota organisasi. Sedangkan dari sudut pandang perusahaan, budaya organisasi akan menjadikan individu-individu akan berkontribusi lebih dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan budaya organisasi menurut setiap ahli, maka bisa diberikan kesimpulan budaya organisasi merupakan, titik acuan bagi setiap anggota organisasi yang dapat dijadikan kebiasaan dalam bekerja maupun dalam kepribadiannya, yang akan membentuk atau merubah tiap-tiap karakter setiap individu atau anggota organisasi menjadi lebih baik.

### **2.1.2.2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi**

(Aprianto et al., 2015: 101) menyebutkan terdapat beberapa aspek di dalam budaya organisasi diantaranya adalah:

1. *Power Distance*, yaitu jarak hubungan antara atasan dan bawahan.
2. *Uncertainty avoidance*, yaitu perilaku menghindari ketidakpastian yang biasanya dilakukan melalui sistem, teknologi, hukum, dan agama.
3. *Individualism vs. collectivism*, yaitu yang diutamakan adalah kepentingan individu atau kepentingan kelompok.
4. *Masculinity vs. femininity*, yaitu dominasi nilai-nilai budaya gender laki-laki misalnya kesuksesan individu atau perempuan misalnya kebersamaan.
5. *Long-term vs. short-term*, yaitu focus pada hasil-hasil secara cepat atau menabung, berhati-hati berinvestasi untuk hasil jangka panjang.

### **2.1.2.3. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut (Sunyoto, 2012: 227) terdapat beberapa fungsi dari budaya organisasi diantaranya:

1. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
2. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Menurut (Wahjono, 2010: 41) fungsi budaya organisasi terbagi atas empat fungsi diantaranya:

1. Memiliki peran sebagai tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya.
3. Mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari kepentingan dari pribadi seseorang.
4. Meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat.

#### **2.1.2.4. Tipe-Tipe Budaya Organisasi**

Menurut (Sunyoto, 2012: 228) terdapat tiga tipe budaya organisasi diantaranya:

1. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya yang mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan peroyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

2. Budaya Pasif-Defensif

Budaya ini bercirikan keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri.

### 3. Budaya Agresif-Defensif

Budaya ini mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka.

#### **2.1.2.5.Indikator-Indikator Budaya Organisasi**

(Aprianto et al., 2015) mengungkapkan *indicator-indicator* budaya organisasi sebagai berikut:

##### 1. Nilai-Nilai

Merupakan konsep abstrak mengenai hal-hal yang sang penting dan bernilai dalam kehidupan manusia. Nilai-nilai merupakan dasar budaya perusahaan. Suatu budaya yang produktif perlu didukung oleh nilai-nilai yang mampu mengubah perilaku anggotanya menjadi lebih produktif.

##### 2. Norma

Adalah aturan sebagai panduan dan pengendali tingkah laku yang diterima oleh anggota kelompok. Norma berfungsi sebagai kaidah atau ukuran yang dipakai untuk menilai atau memperbandingkan sesuatu. Untuk mendorong perubahan budaya perusahaan agar lebih produktif melalui perubahan norma, maka pimpinan perlu membuat suatu standar minimum perilaku atau kinerja yang tinggi dapat diterima, supaya menjadi norma-norma baru perilaku atau kinerja karyawan.

##### 3. Kepercayaan

Keyakinan pada suatu hal yang dianggap sebagai kebenaran. Karena kepercayaan merupakan suatu sikap, maka kepercayaan tidak selalu benar. Untuk mendorong perubahan budaya perusahaan agar lebih produktif melalui

perubahan kepercayaan, maka pemimpin perusahaan perlu membogkar kepercayaan lama dan mewujudkan terobosan kinerja. Kepercayaan baru dengan standar kinerja yang lebih tinggi diperkuat dengan pemberian penghargaan dan hukuman.

4. Simbol

Sesuatu yang mewakili keyakinan, ide, peruses, atau gambaran fisik. Yang bertujuan untuk mengkomunikasikan suatu makna. Berbagai simbol perusahaan berupa selogan, cerita, logo, pakaian kerja hingga rancangan gedung dan interior ruangan, yang bermanfaat sebagai pemberian identitas dan kebanggaan pada karyawan.

5. Aturan

Pernyataan seseorang atau suatu lembaga dengan otoritas yang mengharuskan sesuatu hal dilakukan atau tidak boleh dilakukan dalam suatu situasi. Aturan bersifat eksplisit dan umumnya dibuat tertulis atau dikomunikasikan. Aturan perusahaan berpengaruh pada budaya perusahaan karena mempengaruhi prilaku karyawan.

6. Kode etik atau pedoman perilaku

Pola aturan, tata cara dan pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Tujuan kode etik yaitu agar professional memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai jasa atau pelanggannya. Adanya kode etik akan melindungi *stakeholder* perusahaan misalnya pemegang saham dan pelanggan, dari perbuatan insane perusahaan yang tidak profesional.

### **2.1.3.Kinerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja**

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017: 79) kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugasnya dan adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Amir, 2015) kinerja adalah penggambaran tentang tingkatan apa yang telah dicapai dalam melaksanakan satu kegiatan, perogram, atau ketetapan dalam melaksanakan tujuan, perusahaan dan dituangkan didalam rencana strategi.

#### **2.1.3.2.Aktivitas Perencanaan Kinerja**

Menurut (Sinambela, 2016: 513) aktivitas perencanaan kinerja menjadi sangat penting mengingat dalam tahap ini akan memperoleh berbagai data dan informasi yang sangat berguna untuk tahap selanjutnya. Validitas dan reabilitas data yang di peroleh sangat penting untuk diperlihatkan.

##### **1. Mendapatkan Informasi Data**

Informasi dan dokumentasi yang berguna untuk membina hubungan antara tujuan organisasi dan karyawan antara lain:

- a) Rencana strategis organisasi.
- b) Rencana oprasional tahunan organisasi.
- c) Rencana strategis dan oprasional bagi unit kerja di bawahnya.

- d) Rencana strategis dan operasional bagi unit kerja sendiri.
- e) Dibutuhkan deskripsi kerja bagi tiap pegawai.
- f) Informasi evaluasi kinerja bagi setiap pegawai dari tahun yang silam.

## 2. Rencana-rencana Strategis dan Operasional

Rencana strategis merupakan suatu dokumen yang memetakan strategi jangka panjang, sasaran-sasaran, serta visi organisasi maupun tiap unit kerja. Sedangkan rencana operasional biasanya berdasarkan dan konsisten dengan rencana strategis, dengan tujuan yang lebih spesifik dan mencakup jangka waktu yang lebih pendek.

### 2.1.3.3. Asas-asas Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016: 201) terdapat tiga asas penilaian kinerja diantaranya:

#### 1. Secara Objektif

Artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah diterapkan, penilaian dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal luar dari hal yang telah ditentukan. Untuk itu penilaian secara *objective* biasa :

- a) Realistis, artinya penilaian menyesuaikan dengan apa yang sudah dilaksanakan.
- b) Terukur, tiap-tiap pengerjaan bisa memakai *standart* khusus untuk menjadi ukuran dari kinerja yang tercapai.
- c) Menentang, tanggung jawab kerja yang dibebankan bisa meningkatkan dorongan pada anggota organisasi dalam bekerja.

- d) Didasarkan dari skala *priority*, artinya saat mengerjakan sesuatu pekerjaann dibuat terlebih dahulu apa yang akan didahulukan kemudian setelahnya.

## 2. Secara adil

Ialah suatu azas yang terpenting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tertentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:

- a) Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.
- b) Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja organisasi.
- c) Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada.
- d) Pemberian balas jasa didasarkan pada kontribusi dari kompetensi yang berlaku.

## 3. Secara Transparan

Dalam melakukan penilaian harus ada keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Transparan dalam memberikan penilaian kinerja pegawai artinya dalam hal:

- a) Adanya parameter untuk mengukur kinerja dan sumber data yang digunakan.
- b) Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka.

- c) Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

#### **2.1.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016: 196) terdapat beberapa tujuan dari penilaian kinerja diantaranya:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Sebagai keputusan dalam penempatan pekerjaan.
3. Sebagai landasan perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.
9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi

#### **2.1.3.5. Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016) berikut indikator yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

1. Kemampuan dan keahlian  
Merupakan kemampuan atau keahlian seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaannya akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

3. Rancangan pekerjaan

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Prilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk bawahannya

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi atau tempat dilakukannya suatu pekerjaan.

11. Loyalitas

Adalah kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat dia bekerja.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplinkerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Penelitian tentang disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arief Budi Santoso, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah	Nilai probabilitas t-hitung variable budaya organisasi sebesar 0,053 menunjukkan hipotesis alternative (Ha3) yang diajukan diterima. Ini berarti bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Pengujian hipotesis nilai probabilitas signifikansi < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.
2	Komang Erna Andriani, I Gusti Ngurah Agung Dwi Ananda Reraspatika Suardi, I Dewa Ayu Heriyanti, Luh Putriasih, 2017	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkatkan kinerjanya, dengan demikian budaya kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi.
3	Nurmaidah Br Ginting, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan	Uji Hipotesis Parsial Variabel Disiplin Kerja Dari tabel pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel (2.063 > 1.995) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0.043 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Maka dalam hasil penelitian menolak H0 dan menerima H1, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

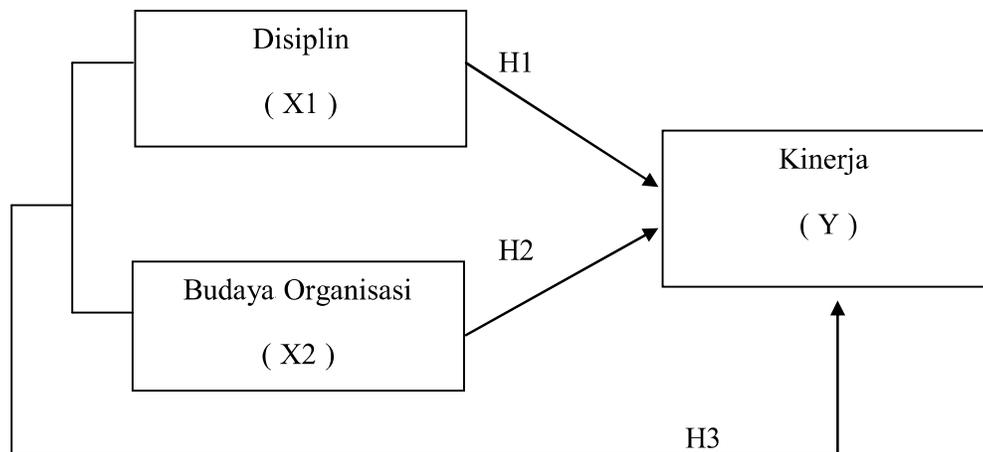
4	Heryenzus, Restui Laia, 2018	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam	Karena Standardized Coefficients Beta = 1,409 dan Sig t = 0,008 < 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan
5	Mutia Arda, 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari Sig yang lebih kecil dari alpha (0,032<0.05), berarti koefisien signifikan secara statistik, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berhubungan terhadap kinerja
6	Dessy Rosiana, Ahmad Alim Bachri, Maya Sari Dewi 2016	Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin	Hasil penelitian menunjukkan karakteristik budaya organisasi locus of control dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. karakteristik budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Locus of control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	S Mia Lasmaya, 2016	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh sistem informasi SDM (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama – sama atau simultan memiliki pengaruh total sebesar

			82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan, sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi komunikasi dll.
8	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti 2016	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai adalah positif sebesar 0,849, dengan demikian jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 0,849 maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sejumlah 0,646.
9	Desliana Fajrin, Dr. Bongsu Saragih, Dr. Harry Indratjahjo, 2018	The Effect Of Organizational Commitmen And Organizational Culture To Employee Performance Through Behaviour Civilization Organizations Of Teachers And Employees Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia	Conclusion variables commitment and culture of the organization effect the performance of employees simultaneously. The value of F arithmetic is 32,583 and the significance is 0,00. This value is less than 0,05.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa teori dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu adanya keterkaitan antara

disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diungkapkan suatu kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntunan, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam penelitian melalui gambar berikut:



**Gambar 2.1.**Kerangka Pemikiran

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dari kerangka pemikiran diatas, peneliti menetapkan bahwasannya hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan