



**Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia
Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Pt. Ledokombo Jember)**

Oleh

Nova Ade Fajar Wijaya*)

Hadi Sunaryo)**

Agus Priyono*)**

novaade88@gmail.com

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam
Malang**

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, quality of human resources and discipline on the performance of employees of PT. Ledokombo Jember. The population in this study were employees of PT. Ledokombo Jember. The sampling technique used in this study is saturated sampling technique. The population in this study was less than 100 people. The number of samples in this study were all members of 65 people. The results showed that the variables of organizational culture, quality of human resources and discipline had a good relationship to improve the performance of the employees of PT. Ledokombo jember. The known value of $F > F_{table}$ and significance > 0.05 , shows that there is a direct and significant impact of organizational culture on employee performance and discipline. In addition there are also indirect impacts on the quality of human resources on employee performance. Employee performance will increase in PT. Ledokombo Jember.

Keywords: Organizational Culture, Quality of Human Resources, Discipline and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan system organisasinya dapat terjadi pada system kinerja sumber daya manusianya, sehingga sangat penting untuk memahami keberadaan dan kondisi SDM yang ada di perusahaan. Persaingan dalam perusahaan saat ini semakin berkembang salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan di era global adalah dengan meningkatkan kualitas dan kinerja dari SDM perusahaan itu sendiri.

Robbins (2014:29) “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”. Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota

organisasi dan para anggota baru mempelajari sedikitnya menerima sebagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi.

Kualitas SDM adalah keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai baik apabila ia memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi (Tampubolon 2007:149). SDM merupakan sumberdaya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Waridin (2006:18) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Mangkunegara (2009:18) bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan atau organisasi dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, maupun menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga harus dapat meningkatkan kinerjanya. Termasuk di PT. Ledokombo Jember.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. Ledokombo Jember”**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, disiplin dan kinerja pegawai PT. Ledokombo Jember.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Ledokombo Jember.
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Ledokombo Jember.
4. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Ledokombo Jember.
5. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Ledokombo Jember.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, disiplin dan kinerja pegawai PT. Ledokombo Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kualitas sumberdaya manusia dan disiplin terhadap kinerja pegawaiPT. Ledokombo Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Ledokombo Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Ledokombo Jember.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Ledokombo Jember.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap beberapa pihak antara lain:

1. Kegunaan Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebuah bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian di periode yang akan datang serta dapat mengkaitkan dan membuktikan teori-teori berkaitan dengan variabel budaya organisasi , variabel kualitas sumber daya manusia dan variabel disiplin.
2. Kegunaan Praktis, mampu memberikan masukan kepada para pengambil keputusan di instansi yang terkait peningkatan kinerja serta dapat memberikan masukan dalam pengetahuan SDM dalam pengembangan dan peningkatan potensi diri karyawan.

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kinerja Karyawan

Waldman (1994:21), kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

PengertianBudaya Organisasi

Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak suatu anggota organisasi.

Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

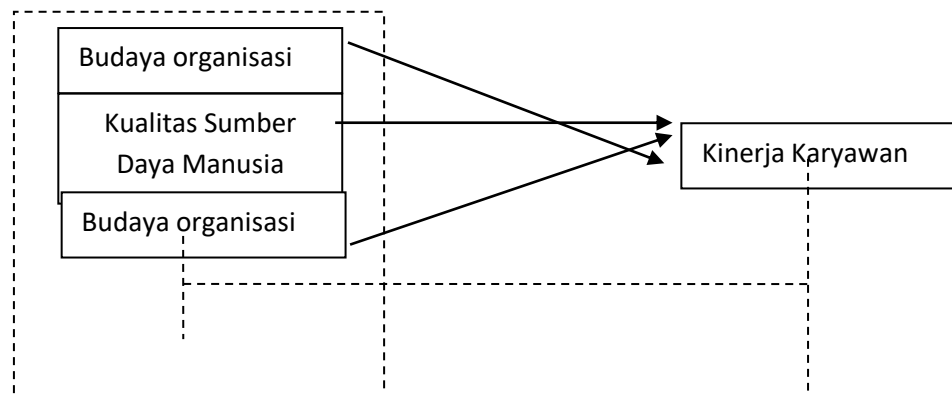
Pengertian Disiplin

Siswanto (2001:56) memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku,

baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual

Dari tinjauan pustaka, maka disusun kerangka pemikiran teoritis yang menyatakan pengaruh antar variabel, model dibawah ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut.



Hipotesis penelitian

- H1 : Variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan disiplin berpengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan PT. Ledokombo Jember
- H2 : Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan PT. Ledokombo Jember
- H3 : Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan PT. Ledokombo Jember
- H4 : Variabel disiplin berpengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan PT. Ledokombo Jember

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012:215) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sumber Daya Manusia PT. Ledokombo Jember. Dari data yang diperoleh didapat data jumlah karyawan Sumber Daya Manusia berjumlah 65 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Data Karyawan PT. Ledokombo Jember

No	Bagian	Jumlah
1	Karyawan tetap	20
2	Karyawan bagian perkebunan	15
3	Karyawan lepas	30
Jumlah		65

Sumber: PT. Ledokombo Jember 2019

Sugiyono (2012:81) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai macam teknik sampling yang bisa digunakan. Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:85). Karena populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yang berjumlah 65 orang yang dijadikan sampel sehingga penelitian ini dilakukan dengan sensus.

Skala Likert dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengukur variabel bebas yaitu budaya organisasi kualitas SDM dan disiplin sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan di dalam penelitian menggunakan skala 5 titik, yaitu: sangat setuju bernilai 5, setuju bernilai 4, ragu-ragu bernilai 3, tidak setuju bernilai 2, dan sangat tidak setuju bernilai 1.

Tabel 3
Pengukuran Skala *Likert*
Variabel Budaya Organisasi Kualitas SDM, Disiplin dan Kinerja Karyawan

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono, 2011

Definisi Konsep dan Operasional Variabel **Konsep Variabel**

Dimensionalisasi yang dipergunakan untuk mengukur konstruk penentuan dimensi dan indikator pada masing-masing variabel, pada bagian ini merupakan upaya pembentukan indikator dari sebuah variabel yang telah dipaparkan sebelumnya. Dimensional variabel perlu dilakukan guna membantu teknik pengukuran dan memberi

kemudahan dalam pengumpulan data lapangan, maka akan ditentukan beberapa definisi yang berhubungan dengan variable penelitian ini, antara lain:

Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut M. Dawam Rahardjo (2010:18) menjelaskan Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisik saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Disiplin

Menurut Heidjrachmandan Husnan (2012:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan

Menurut Prabu Mangkunegara (2009:75) indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010:256-257) Indikator dari budaya organisasi :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian kehal yang rinci
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi orang
- e. Orientasi tim
- f. Keagresifan
- g. kemantapan

3. Kualitas Sumber Daya Manusia

Indikator kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Dani (1996:72) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas fisik dan kesehatan

- b. Kualitas intelektual
- c. Kualitas spiritual

4. Disiplin

Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu perusahaan, menurut Hasibuan (2002:78), antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukum
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan respon tertulis sebagai tanggapan pertanyaan yang diberikan. Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

Pembahasan Deskripsi Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Ledokombo Jember. Deskripsi responden dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi.

- 1. Tingkat pendidikan
- 2. Lama bekerja
- 3. Usia responden

Tabel 2
Jumlah dan Prosentase Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin Karyawan

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Laki-laki	25	30%
2.	Perempuan	40	70%
	Jumlah total	65	100%

Hasil Uji Validitas

Tabel 2
 Uji validitas instrumen

Variabel	Indikator	Total Colleration	R Table	Keterangan
KINERJA KARYWAN	Y1	0,618	0,2027	VALID
	Y2	0,762	0,2027	VALID
	Y3	0,674	0,2027	VALID
	Y4	0,674	0,2027	VALID
BUDAYA ORGANISASI	X1.1	0,741	0,2027	VALID
	X1.2	0,734	0,2027	VALID
	X1.3	0,779	0,2027	VALID
	X1.4	0,649	0,2027	VALID
	X1.5	0,571	0,2027	VALID
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	X2.1	0,729	0,2027	VALID
	X2.2	0,747	0,2027	VALID
	X2.3	0,704	0,2027	VALID
	X2.4	0,586	0,2027	VALID
	X2.5	0,569	0,2027	VALID
DISIPLIN	X3.1	0,599	0,2027	VALID
	X3.2	0,755	0,2027	VALID
	X3.3	0,879	0,2027	VALID
	X3.4	0,858	0,2027	VALID
	X3.5	0,774	0,2027	VALID

Berdasarkan Tabel tersebut maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel independen yang meliputi budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki rata-rata status valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3
 uji reliabilitas instrumen

No	Indikator	Koefesien Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0,769	Reliable
2	Budaya Organisasi	0,775	Reliable
3	Kualitas Sumber Daya Manusia	0,765	Reliable
4	Disiplin	0,800	Reliabele

Berdasarkan hasil uji menunjukan bahwa item indikator yang di gunakan adalah reliable, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai $r\ Alpha < 0.5$, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74300864
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.055
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.219
a. Test distribution is Normal.		

Hasil uji normalitas dengan nilai sig 0,219 menunjukkan bahwa item variabel yang di uji normal dengan tingkat signifikan $> 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.223	1.198		1.855	.068		
	BUDAYA ORGANISASI	.210	.102	.277	2.053	.044	.152	6.597
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	.031	.050	.033	.618	.539	.990	1.010
	DISIPLIN KERJA	.443	.092	.647	4.805	.000	.152	6.595
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6

Variabel bebas	Sig	keterangan
X1	0,713	Tidak terjadi heteroskedasitas
X2	0,159	Tidak terjadi heteroskedasitas
X3	0,175	Tidak terjadi heteroskedasitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.223	1.198		1.855	.068		
	BUDAYA ORGANISASI	.210	.102	.277	2.053	.044	.152	6.597
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	.031	.050	.033	.618	.539	.990	1.010
	DISIPLIN KERJA	.443	.092	.647	4.805	.000	.152	6.595

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sesuai tabel tersebut diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$= 2,223 + 0,210 + 0,031 + 0,443$$

Uji Hipotesis

Uji Statistik F

Tabel 8
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.543	3	59.514	100.814	.000 ^a
	Residual	36.011	61	.590		
	Total	214.554	64			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.543	3	59.514	100.814	.000 ^a
	Residual	36.011	61	.590		
	Total	214.554	64			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil uji diketahui nilai F sebesar 100.814 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu bahwa Budaya Organisasi, Kualitas SDM dan Disiplin berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan dapat diterima.

Uji Statistik t

Tabel 9
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.223	1.198		1.855	.068
	budayaorganisasi	.210	.102	.277	2.053	.044
	kualitassumberdayamanusia	.031	.050	.033	.618	.539
	disiplinkerja	.443	.092	.647	4.805	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Variabel Budaya Organisasi dapat diketahui bahwa nilai nilai t diperoleh sebesar 2,053 dengan tingkatkan signifikan 0,044 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan H_0 di tolak H_1 di terima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dapat diketahui bahwa nilai nilai t diperoleh sebesar 0,618, dengan tingkatkan signifikan 0,539 lebih besar dari 0,05 menunjukkan H_0 di terima dan H_2 ditolak, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Disiplin dapat diketahui bahwa nilai nilai t diperoleh sebesar 4,805, dengan tingkatkan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan H_0 di tolak H_3

diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

- 1) Deskripsi dari budaya organisasi dibentuk dengan indikator adanya dorongan pimpinan, kerja sama tim dan inovasi, dengan indikator adanya dorongan pimpinan mendapatkan apresiasi sehingga dengan adanya dorongan karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan cepat didalam organisasi adapun untuk kualitas sumber daya manusia dengan indikator penempatan, kualitas, pemeriksaan, dan kemampuan adalah sebuah sistem makna bersama yang di anut oleh masing-masing anggota yang dapat membentuk sebuah kualitas SDM yang baik bagi perusahaan dan disiplin dengan indikator ketepatan waktu, sanksi dan keadilan merupakan bentuk adanya suatu peraturan yang harus ditepati dan dijalankan dalam suatu perusahaan.
- 2) Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin pada kinerja karyawan PT. Ledokombo Jember yang sudah dipaparkan saat diuji secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Budaya Organisasi sesuai dengan Analisis regresi dapat disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Ledokombo Jember.
- 4) Kualitas Sumber Daya Manusia Sesuai dengan Analisis regresi dapat disimpulkan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan PT. Ledokombo Jember.
- 5) Disiplin sesuai dengan Analisis regresi dapat disimpulkan berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Ledokombo Jember.

Keterbatasan

- a. Keterbatasan yang paling utama adalah penelitian ini dilakukan hanya dalam satu tempat penelitian, oleh karena itu disarankan peneliti selanjutnya melakukan penelitian dicabang lain atau ditempat yang lebih luas.
- b. Keterbatasan yang masih sangat terlihat ialah variabel yang digunakan hanya tiga variabel independen yaitu budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan disiplin sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel yang masih bisa digunakan.

Saran

- a. Bagi Perusahaan
 1. Kinerja dijelaskan bahwa kemampuan menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas daripada lainnya, disarankan pada karyawan PT. Ledokombo Jember untuk mempersiapkan segala yang



diperlukan baik mental ataupun daya tahan tubuh yang fit sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2. Budaya Organisasi dijelaskan bahwa nilai terkecil yaitu mengetahui peraturan perusahaan, perlu adanya suatu perbaikan yang lebih baik pada PT. Ledokombo Jember.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah ataupun mengembangkan budaya organisasi lebih detail, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode ataupun variabel lain dalam menguji kinerja karyawan misalnya motivasi kerja dalam PT. Ledokombo jember apakah lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Ivandhani. 2014. *pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD)*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.

Mathis, Dkk. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.

Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.

Robbins. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba

Waridin, Dkk. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI.

Waldam, David. 1994. *Kontribusi Manajemen Kualitas Total untuk Teori Kinerja Kerja, Akademi Tinjauan Manajemen*. Vol. 19 No.3 pp 210.

*) Nova Ade Fajar Wijaya adalah Mahasiswa Unisma Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

*) Nova Ade Fajar Wijaya adalah Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Unisma

**) Hadi Sunaryo dalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis

***) Agus Priyono dalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis