

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robibins dalam Romi dan Susi (2014) budaya organisasi adalah sebagai system makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi – organisasi lain. Sedangkan menurut Luthan dalam Sopiah (2008:129) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat 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 internal.

2.1.2 Elemen Budaya Organisasi

Menurut Denison (1990) elemen budaya organisasi, antara lain : nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein (1992) yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

1. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari. Schein (1992) dan Rosseau (1990) mengatakan elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya.

2. Elemen Behavioural

Elemen bersifat *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi 5 fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

- a) Berperan menetapkan batasan.

- b) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d) Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e) Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robins dalam Romi dan Susi (2014) mengemukakan Indikator atau dimensi budaya organisasi meliputi:

1. Inovasi memperhitungkan resiko.

Suatu gagasan atau ide baru dalam memperhitungkan suatu resiko atau dampak yang akan terjadi di dalam suatu organisasi yang dijalani.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail.

Dalam hal ini bagaimana suatu individu atau kelompok memberi perhatian lebih dalam terhadap suatu masalah yang terjadi di dalam suatu organisasi tersebut.

3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai.

Suatu organisasi haruslah memiliki orientasi atau target capaian terhadap tujuan organisasi tersebut.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.

Suatu organisasi haruslah memiliki orientasi atau target capaian terhadap tujuan organisasi dan memenuhi tercapainya kepentingan anggota dalam organisasi tersebut.

5. Agresif dalam bekerja.

Sikap pro-aktif yang diperlihatkan oleh individu atau kelompok di dalam menhdapi segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi tersebut.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja.

Bagi sebuah organisasi besar, menjaga stabilitas kerja di dalam organisasi memang sebuah keharusan. Saat suatu organisai dalam kondisi bermasalah atau ada seorang anggota memiliki status kerja yang tidak jelas maka hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja tim. Pasalnya, saat anggota tim ada yang merasa tertekan maka kerja sama tim yang sudah terbangun pun akan menjadi berantakan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kondisi kerja yang stabil untuk menjaga kerja sama antar anggota tim. Dengan begitu, setiap tugas yang diberikan baik untuk capaian harian ataupun bulanan pun dapat tercapai.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014, p.87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan dan menyebabkan seseorang dapat meyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Handoko (2012, p.208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional .

2.2.2 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2006, p.444) adalah sebagai berikut :

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner .
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatif nya

2.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2006, p.450) pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, seseorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah di atur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang,dengan jenis :
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi Pelanggaran berat , dengan jenis :
 - a) Penurunan pangkat

- b) Pembebasan dari jabatan
- c) Pemberentian dan pemecatan

2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014,p.87) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati hatian, sedau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kelalaian disebabkan karena kurang perhatian ketidak mampuan dan keterlambatan.

2.2.5 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014,p.89) Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan oleh perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang tidak merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjaji tidak akan melakukan hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan solusi.

2.2.6 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tu'u dalam Hartatik (2014,p.186) mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu :

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat, dengan begitu hubungan individu antara satu dengan yang lain lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai, lingkungan yang memiliki disiplin yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personel yang ada dalam organisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai sanksi atau hukuman sangat penting, karena data memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi, tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang .

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.7 Indikator Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014,p.89) berpendapat bahwa faktor - faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja dan kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja.

Dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai /karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Widodo, Suparo Eko (2015,p.131) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegra dalam Widodo, Suparo Eko (2015,p.132) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p,130) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.133) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, gaji dan

kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sudarmayanti dalam Widodod, Suparno Eko (2015,p.138) tujuan dari penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.3.4 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja

Karakteristik sistem penilaian kinerja yang efektif menurut Mondy dan Noe dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.140), karakteristik system penilaian yang efektif adalah :

1. Kriteria yang terkait dengan pekerjaan
Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai harus berkaitan dengan pekerjaan/valid.
2. Ekspektasi Kinerja
Sebelum periode penilaian, para manajer harus menjelaskan secara gamblang tentang kinerja yang diharapkan kepada pekerja.

3. Standardisasi

Pekerja dalam katagori pekerjaan yang sama dan berada dibawah organoisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrument yang sama.

4. Penilaian yang cakap

Tanggung jawab untuk menilai kinerja pegawai hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati palin tidak sampel yang repressentatif dari kinerja itu.

5. Komunikasi terbuka

Pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja mereka.

6. Akses karyawan terhadap hasil penilaian

Setiap pekerja harus memperoleh akses terhadap hasil penilaian.

7. Proses pengajuan keberatan

Dalam hubungannya dengan pengajuan keberatan secara formal atas hasil penilaiannya, penetapan *due process* merupakan langkah penting.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2003,p.355) indicator kinerja dapat dibagi menjadi :

1. Kuantitas

pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengna keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas

Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran ‘tingkat kepuasan’, yaitu seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

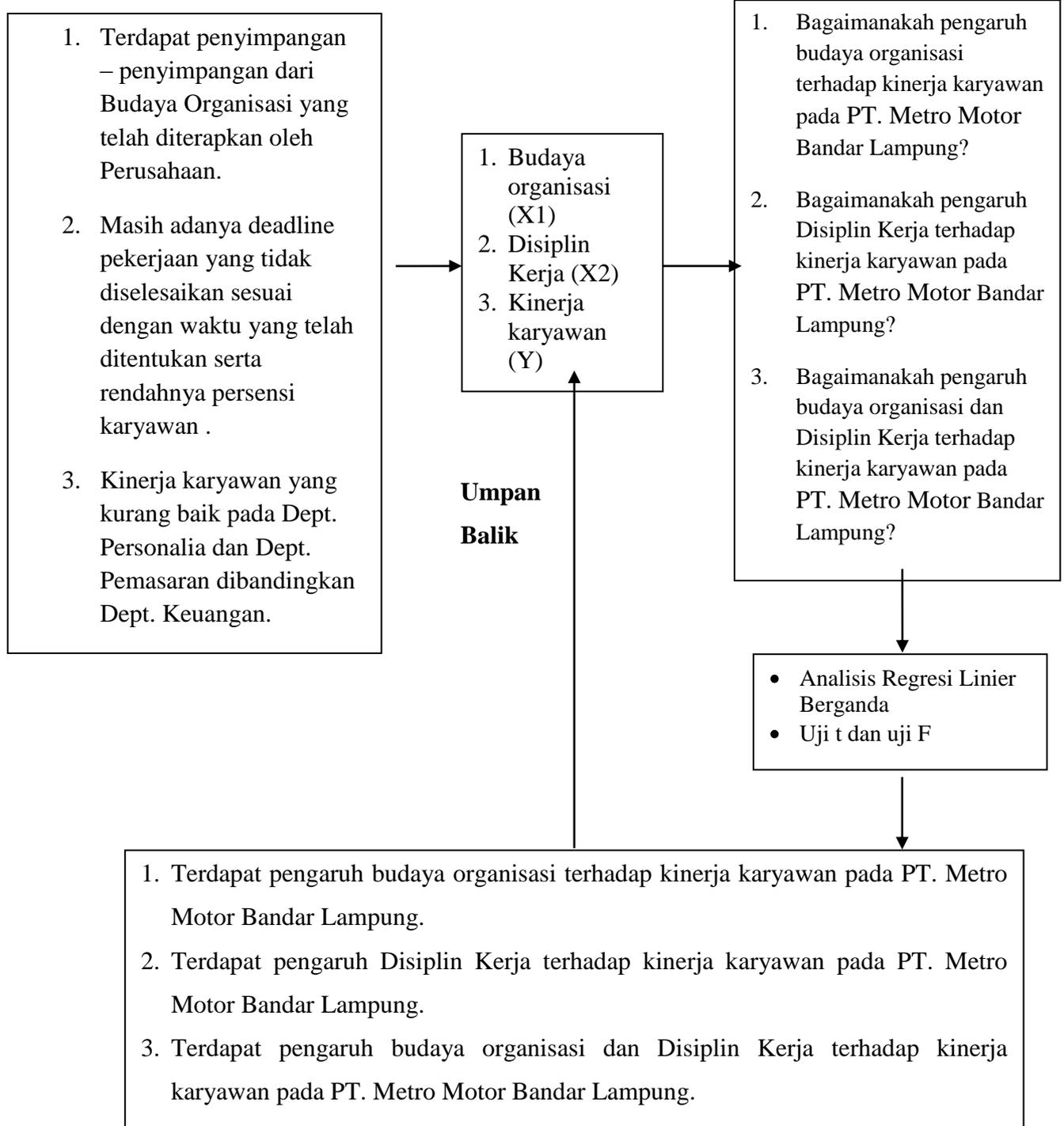
2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nike Ningsih Purnama Sari. Vol.4.No.2 (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timor	Budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier Berganda.	Budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Nel Ariyanti.	Pengaruh	Budaya	Analisis	Budaya

	Vol.14.No.2 (2014)	Nudaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	organisasi (X) kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier sederhana	organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Ardiansyah dan Wasilawati.Vol.16.No.2 (2014)	Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah	Pengawasan (X1), Disiplin Kerja Kerja (x2), dan kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dapat dilihat pada tabel Penelitian terdahulu di atas terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian ini yang dimana terdapat perbedaan pada Variabel pendukung dalam penelitian ini yaitu penelitian yang pertama membahas pengaruh variable budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ke dua hanya membahas pengaruh variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta penelitian ke tiga membahas pengaruh dari variable pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat perbedaan objek penelitian pada penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang, yang dimana pada penelitian sebelumnya objek penelitian membahas kinerja karyawan instansi pemerintahan sedangkan pada penelitian ini objek penelitian membahas tentang kinerja karyawan pada dealer motor.

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2011). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan – pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian terdahulu oleh Nike (2017) memiliki hasil dimana variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketika budaya organisasi disuatu tempat sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan budaya yang diterapkan di dalam Organisasi tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut (Sudaryanti,2011).

H1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Metro Motor Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian terdahulu oleh Ardiansyah dan Wasilawati (2014) memiliki hasil dimana variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Martoyo (2000,p.176-179) bahwa disiplin kerja erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, disiplin kerja yang baik sangatlah dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk dapat memperbaiki kinerja kerjanya.

H2 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Metro Motor Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian terdahulu oleh Nike (2017) memiliki hasil dimana variable budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya, dibutuhkannya budaya organisasi serta disiplin kerja yang baik untuk peningkatan kinerjanya, sebab dengan adanya budaya organisasi yang lebih baik karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, serta dengan adanya disiplin kerja yang baik pekerjaan akan berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara budaya organisasi yang baik serta disiplin kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Wibowo, 2014).

H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Metro Motor BandarLampung.