



Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Biofive Sejahtera Indonesia

Dandi Dwi Novianto ^{1*}, Neneng Tita Amalya ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received (12-01-2024)
Revised (12-02-2024)
Accepted (15-02-2024)

Keywords:

Work Discipline,
Organizational Culture,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of work discipline and organizational culture on employee performance at PT Biofive Sejahtera. This research method uses quantitative methods with associative research types and uses the SPSS IBM Version 25 application. Based on the results of the validity test of the Work discipline (X1) variable and Organizational culture (X2) and Productivity (Y) variables, the overall value of $r_{count} > r_{table}$ is 0.266, it can be concluded that all items in the indicator variable are valid. The results of the Work discipline reliability test are $0,748 > 0,6$, organizational culture is $0,784 > 0,60$ and Employee performance is $0,731 > 0,60$ so it is said to be reliable. The result of the normality test is $0,200 > 0,05$, so the residual data is normally distributed. The results of the t-test for Work discipline on Employee performance are $2,173 > 1,998$ with sig. $0,032 < 0,05$, while the organizational culture on Employee performance is $3,475 > 1,998$ with sig. $0,001 < 0,05$. The results of the f test of Work discipline and Work Environment on Employee performance are $9,293 > 3,100$ with sig. $0,000 < 0,05$. The conclusion of this study shows that there is a positive and significant influence between Work discipline (X1) on Employee performance (Y), there is a positive and significant influence between the Organizational culture (X2) on Employee performance (Y) and there is a simultaneous positive and significant effect between work discipline (X1) and Organizational culture (X2) on Employee performance (Y).

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Biofive Sejahtera. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dan menggunakan aplikasi SPSS IBM Versi 25. Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2) serta Kinerja (Y) didapat keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel tersebut adalah valid. Hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja sebesar $0,765 > 0,60$, Budaya Organisasi sebesar $0,792 > 0,60$ dan Kinerja sebesar $0,731 > 0,60$ sehingga dikatakan reliabel. Hasil uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$ maka data residual terdistribusi dengan normal. Hasil uji t untuk Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar $2,173 > 1,998$ dengan sig. $0,032 < 0,05$. Sedangkan Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar $3,475 > 1,998$ dengan sig. $0,001 < 0,05$. Hasil uji f Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja yaitu sebesar $9,293 > 3,100$ dengan sig. $0,000 < 0,05$. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y).



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: dandidwi1818@gmail.com (First Author)

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa dampak signifikan pada hampir semua sektor kehidupan, mendorong setiap perusahaan untuk menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Untuk bertahan dalam persaingan ini, perusahaan harus mengoptimalkan asetnya, terutama melalui sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja tinggi. SDM memiliki peran penting dalam kesuksesan suatu perusahaan, karena mereka terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi yang melibatkan pemanfaatan semua sumber daya yang ada.

Keberadaan SDM yang berkualitas sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Potensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam perusahaan harus dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberlanjutan perusahaan di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena membantu dalam mengatur dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan memerlukan standar disiplin yang jelas untuk menjaga kelancaran operasional dan meningkatkan hasil kerja. Dalam hal ini, PT Biofive Sejahtera Indonesia mengalami penurunan dalam hal ketaatan terhadap aturan waktu dan peraturan perusahaan. Beberapa karyawan masih menunjukkan ketidaksesuaian dalam disiplin kerja, seperti tidak hadir tanpa keterangan, izin, atau terlambat.

Kualitas SDM yang tinggi menjadi hal yang mutlak di era globalisasi. Setiap organisasi berharap memiliki karyawan yang bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi, yang menentukan tercapainya visi dan misi perusahaan. Disiplin kerja memainkan peran signifikan dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku yang patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan norma sosial yang ada.

Disiplin kerja yang baik tidak hanya bermanfaat untuk karyawan tetapi juga berdampak langsung pada organisasi. Tanpa disiplin yang memadai, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting untuk menegakkan kedisiplinan dalam perusahaan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif. Kepemimpinan yang baik juga mempengaruhi kedisiplinan, karena seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

Menurut hasil analisis absensi karyawan di PT Biofive Sejahtera Indonesia, terdapat fluktuasi jumlah izin, sakit, tanpa keterangan, dan cuti selama beberapa tahun terakhir. Misalnya, pada tahun 2020 terdapat 78 karyawan, dengan 43 izin, 38 sakit, 12 tanpa keterangan, dan 54 cuti. Pada tahun 2021, meskipun jumlah karyawan meningkat menjadi 121, masalah disiplin tetap ada, terlihat dari absensi yang tetap tinggi meskipun ada kebijakan Work From Home (WFH) akibat pandemi COVID-19.

Selain itu, wawancara dengan staf HRD PT Biofive menunjukkan bahwa masih terdapat pelanggaran terhadap SOP perusahaan, seperti ketidakdisiplinan dalam hal pakaian kerja. Karyawan masih ada yang tidak mematuhi aturan seragam dengan alasan pribadi, yang mencerminkan rendahnya disiplin kerja.

Budaya organisasi yang baik sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara berpikir dan bertindak karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebuah organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan positif akan lebih mudah mencapai tujuannya. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan karyawan bertindak semaunya, yang berpotensi menurunkan kedisiplinan dan kinerja mereka.

Menurut survei tentang budaya organisasi di PT Biofive Sejahtera Indonesia, hasilnya menunjukkan adanya kekurangan dalam budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan. Karyawan tidak selalu menunjukkan sikap yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan, seperti kurangnya inisiatif, perhatian terhadap kualitas hasil, dan kurangnya kepedulian terhadap SDM. Sebagian besar karyawan tidak merasa bahwa tempat mereka bekerja cukup memperhatikan aspek-aspek ini, yang mengarah pada rendahnya motivasi kerja dan budaya disiplin.

Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja keras yang dicapai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik biasanya mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Indikator kinerja karyawan yang meliputi kualitas, kuantitas, pengetahuan, pelaksanaan, dan tanggung jawab menunjukkan adanya kebutuhan untuk peningkatan dalam hal disiplin dan pengetahuan kerja. Berdasarkan survei yang dilakukan, terdapat kekurangan dalam aspek pengetahuan dan pengalaman kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Dari hasil survei pra-kinerja, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam kinerja karyawan di PT Biofive Sejahtera Indonesia. Beberapa indikator, seperti kuantitas kerja, pengetahuan kerja, dan pelaksanaan kerja, menunjukkan nilai yang cukup rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan

perlu melakukan peningkatan dalam hal pelatihan dan pengembangan SDM, serta memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka.

Secara keseluruhan, masalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di PT Biofive Sejahtera Indonesia menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan yang signifikan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk mengelola SDM secara efektif, menciptakan budaya organisasi yang positif, dan memastikan bahwa disiplin kerja diterapkan dengan tegas. Dengan demikian, perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

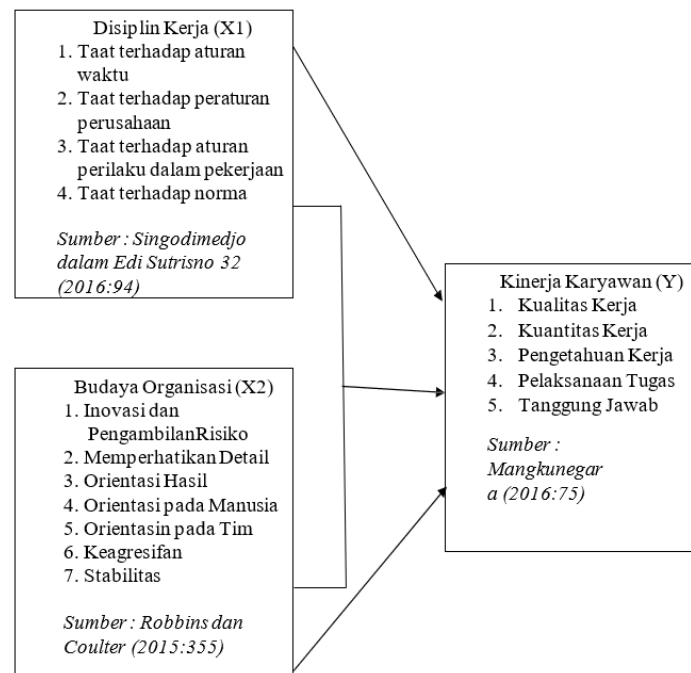
Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:93) "Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan." Menurut Faridah dan Hartono (2016:42) "Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya." Menurut Hasibuan (2013:193), "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Sedangkan menurut Rivai (2013:824), "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi Menurut Mangkunegara dalam Malik (2015:50) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Robbins, dilansir dari buku Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (2020) oleh Erni Purwaningsih, Robbins mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama. Sistem itu dianut oleh anggota yang kemudian membuat suatu organisasi berbeda dengan organisasi lainnya. Menurut Gareth R. Jones, dalam buku Budaya Organisasi (2020) oleh Yusuf Hadijaya, berikut pengertian budaya organisasi menurut Gareth R. Jones: "Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut tiap anggota untuk membentuk suatu sistem makna bersama". Sementara menurut Edison (2016:233) "Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016:33) mengatakan "budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam".

Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Menurut Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnandi, 2020) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wxley dan Yukl (1992) dalam (Mokosolang, Liando, & Sampe, 2021), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2018:95) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut Masram dan Mu'ah (2017:138) "Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biofive Sejahtera Indonesia.
- H2 = Terdapat berpengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Biofive Sejahtera Indonesia
- H3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Biofive Sejahtera Indonesia

3. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8), "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun tempat dalam penelitian ini adalah PT Biofive Sejahtera Indonesia Jl. Raya Salemban No.18, RT.30/RW 15, Belimbing, Kec. Kosambi, Kabupaten Tangerang, Banten (1512). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Biofive Sejahtera Indonesia yang berjumlah 90 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (Sugiyono, 2017:81). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 90 karyawan PT Biofive Sejahtera Indonesia. Adapun skala jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2018:307). Uji Parsial (Uji t) Adalah uji yang digunakan untuk menyatakan signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji Simultan (Uji F) Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (disiplin dan motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja kerja karyawan) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,299	3,524		8,594	,000
	DISIPLIN KERJA	,228	,095	,248	2,405	,018

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : olah data peneliti 2024

Maka hasil tabel 1 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 30,299 + 0,228X_1$ Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah: Konstanta sebesar 30,299 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 30,299. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,228 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Disiplin Kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,228 (22,8%). Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan adalah positif.

Tabel 2 Regresi Linear Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,659	3,166		8,736	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,299	,085	,352	3,527	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : olah data peneliti 2024

Maka hasil tabel 2 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 27,659 + 0,299X_2$ Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah: Konstanta sebesar 27,659 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 27,659. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,299 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Budaya Organisasi, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,299 (29,9%). Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan adalah positif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,725	4,314		4,804	,000
	DISIPLIN KERJA	,195	,090	,213	2,173	,032
	BUDAYA ORGANISASI	,290	,084	,340	3,475	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : olah data peneliti 2024

Pada kolom Disiplin Kerja diperoleh nilai B1 variabel sebesar 0,195 sedangkan nilai B2 yaitu Budaya Organisasi kerja sebesar 0,299 dan nilai konstanta (a) adalah 20,725. Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 20,725 + 0,195X_1 + 0,290X_2 + 4,314$

- Nilai Konstanta (a) sebesar 20,725 ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi dianggap konstan maka variabel Kinerja karyawan akan bernilai 20,725.
- Koefisien b1 (X_1) = 0,195 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja menurun satuannya, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap.
- Koefisien b2 (X_2) = 0,290 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi semakin baik maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 4 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,248*
	Sig. (2-tailed)		,018
	N	90	90
KINERJA	Pearson Correlation	,248*	1
	Sig. (2-tailed)	,018	
	N	90	90

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : olah data peneliti 2024

Hasil pengujian di atas diketahui antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,248 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,200 – 0,399) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **rendah**.

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		BUDAYA ORGANISASI	KINERJA
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,352**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	90	90
KINERJA	Pearson Correlation	,352**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : olah data peneliti 2024

Hasil pengujian di atas diketahui antara Kepuasan dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,352 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,200 – 0,399) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **rendah**.

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,157	3,54711

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

Sumber : olah data peneliti 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel *independent* dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependent* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,420 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,400 – 0,599) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **cukup rendah**.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,248 ^a	,062	,051	3,76372

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : olah data peneliti 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai R atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,248 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 24,8% sedangkan sisanya sebesar (100-24,8%) = 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,352 ^a	,124	,114	3,59370
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : olah data peneliti 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai *R* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,352 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 35,2% sedangkan sisanya sebesar (100-35,2%) = 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,157	3,54711
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA				

Sumber : olah data peneliti 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,176 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 17,6% sedangkan sisanya sebesar (100-17,6%) = 82,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,725	4,314		4,804	,000
	DISIPLIN KERJA	,195	,090	,213	2,173	,032
	BUDAYA ORGANISASI	,290	,084	,340	3,475	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : olah data peneliti 2024

Hasil analisis pada tabel 10 untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,173 > 1,998) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,032 < 0,05 sehingga *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, artinya secara parsial. Hasil analisis pada tabel 10 untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,475 > 1,998) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, artinya secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233,859	2	116,929	9,293	,000 ^b
	Residual	1094,630	87	12,582		
	Total	1328,489	89			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA						

Sumber : olah data peneliti 2024

Hasil pengujian pada tabel 11 diperoleh nilai *f*hitung>*f*tabel atau (19,151>3,100) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. sehingga *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, artinya secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan di atas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 30,299 artinya apabila Disiplin Kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 30,299. Dan koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,228 dengan nilai yang mengandung arti bahwa kenaikan 1% Disiplin Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,248. Dari hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,248 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan hasil koefisien determinasi secara parsial variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,248. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 24,8%. Dari hasil uji t diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,173 > 1,998) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,032 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan di atas dapat diketahui nilai konstanta besar 27,659 artinya apabila Budaya Organisasi bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 27,659. Dan koefisien Budaya Organisasi sebesar 0,299 dengan nilai yang mengandung arti bahwa kenaikan 1% Budaya Organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,299. Dari hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,352 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,200 - 0,399) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan hasil koefisien determinasi secara parsial variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,352. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 35,2%. Dari hasil uji t diperoleh untuk variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,473 > 1,998) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh simultan antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa Nilai Konstanta (a) sebesar 20,725 ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi dianggap konstan maka variabel Kinerja karyawan akan bernilai 20,725. Koefisien b_1 (X1) = 0,195 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja menurun satuannya, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap. Koefisien b_2 (X2) = 0,290 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi semakin baik maka Kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh hasil koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,176 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 17,6% terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis uji f diperoleh hasil nilai f hitung > f tabel sebesar (19,151 > 3,100) hal ini juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja karyawan kerja (Y) yang dapat dilihat dari nilai thitung > ttabel (2,173 > 1,998) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 (0,032 < 0,05). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,248 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 24,8% sedangkan sisanya sebesar (100-24,8%) = 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Budaya Organisasi (X2) juga berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan thitung > ttabel (3,473 > 1,998) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,352 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 35,2% sedangkan sisanya sebesar (100-35,2%) = 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) yang tampak pada nilai Fhitung > Ftabel (19,151 > 3,100) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,176 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen

Kinerja karyawan sebesar 17,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-17,6\%) = 82,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, L., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 165-174.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Bernardin, F., & Russel, J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (B. Sukoco, Trans.). Bandung: Armico.
- Dewi, P. D., & Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Edison, E., & dkk. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai negeri sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 303-315.
- Eri, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 1-10.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Gulati, R., Mayo, A. J., & Nohria, N. (2017). *Management: An integrated approach*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Hajijah, H., & Marayasa, I. N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(01), 12-28.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(1), 83-91.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi (Edisi 9, Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. (n.d.). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. United States: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan budaya, kinerja, dan kinerja kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septiani, Y. (2017). Pengaruh manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi di Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(1), 1-11.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1-24.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan kedelapan)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widyaningrum, S. (2018). Pengaruh sikap keuangan, pengetahuan keuangan, dan pengalaman keuangan terhadap perilaku pengelolaan keuangan keluarga di Sidoarjo. (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).