

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supra Boga Lestari Cabang Ranch Market Wilayah Jakarta Selatan

Nabila Putri Kusumadani ^{1*}, Irwan Suhartono ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO

Article history:

Received (10-04-2024)
Revised (10-05-2024)
Accepted (14-05-2024)

Keywords:

Work Discipline,
Organizational Culture,
Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the partial effect of This study aims to determine the effect of work discipline and organizational culture on employee performance at PT Supra Boga Lestari, Ranch Market Branch, South Jakarta Region. The method used is quantitative with saturated sampling technique, involving 70 respondents. Data were analyzed through validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results showed that work discipline had a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 19.942 + 0.540X_1$. The correlation coefficient value of 0.545 indicates a moderate relationship, with a determination coefficient of 29.7%. Hypothesis testing shows that the t count value (5.354) is greater than the t table (1.995), which means H_0 is rejected and H_1 is accepted. Organizational culture also has a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 17.046 + 0.638X_2$. The correlation coefficient of 0.592 indicates a moderate relationship, and a determination coefficient of 35.1%. Hypothesis testing shows that the calculated t value (6.058) is greater than the t table (1.995), indicating that H_0 is rejected and H_1 is accepted. Simultaneously, work discipline and organizational culture have a significant effect on employee performance with a calculated F value (21.616) greater than the F table (3.11), which means that H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Budaya
Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Supra Boga Lestari Cabang Ranch Market Wilayah Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, melibatkan 70 responden. Data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 19,942 + 0,540X_1$. Nilai koefisien korelasi 0,545 menunjukkan hubungan sedang, dengan koefisien determinasi 29,7%. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung (5,354) lebih besar dari t tabel (1,995), yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 17,046 + 0,638X_2$. Koefisien korelasi 0,592 menunjukkan hubungan sedang, dan koefisien determinasi 35,1%. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung (6,058) lebih besar dari t tabel (1,995), menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung (21,616) lebih besar dari F tabel (3,11), yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.



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: nabilaptry098@gmail.com (First Author)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. SDM adalah aset yang hidup dan harus dijaga serta dikembangkan agar dapat menghadapi berbagai tantangan yang ada baik dari dalam maupun luar organisasi. Kualitas SDM yang baik sangat dibutuhkan dalam mencapainya tujuan organisasi, yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. PT Supra Boga Lestari, yang mengelola jaringan ritel modern dengan nama "Ranch Market," telah mengalami perkembangan pesat sejak didirikan pada tahun 1998. Perusahaan ini kini memiliki lebih dari 12 cabang yang tersebar di berbagai kota besar di Indonesia, termasuk cabang-cabang di Jakarta Selatan. Dengan pertumbuhan pesat ini, penting bagi Ranch Market untuk terus memperhatikan kualitas sumber daya manusianya guna mendukung perkembangan dan kualitas pelayanan.

Dalam dunia yang semakin berkembang dan kompetitif ini, kinerja menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik adalah cerminan dari tingkat pencapaian karyawan dalam bekerja, yang tidak hanya melihat jumlah output, tetapi juga kualitas dari pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi biasanya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, serta mampu beradaptasi dan menghadapi tantangan yang ada. PT Supra Boga Lestari Cabang Ranch Market Jakarta Selatan secara rutin menilai kinerja karyawan sebagai bagian dari evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan memperbaiki area yang membutuhkan perhatian lebih.

Meskipun terdapat peningkatan kinerja yang terlihat dalam hasil penjualan yang terus meningkat dari tahun 2021 hingga 2023, hal ini tidak sepenuhnya mencerminkan kualitas kinerja yang merata di semua sektor. Berdasarkan data penjualan, meskipun mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2022, ada penurunan yang lebih lambat pada tahun 2023. Untuk itu, dilakukan pra-survei terhadap staf untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil survei ini menunjukkan bahwa dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam melaksanakan tugas akan mematuhi waktu dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, berdasarkan hasil survei, tingkat kedisiplinan karyawan di PT Supra Boga Lestari Cabang Ranch Market Jakarta Selatan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari angka absensi yang tinggi, dengan banyaknya karyawan yang terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Pada tahun 2021, tingkat absensi karyawan tercatat sebesar 92%, meskipun di tahun 2023 angka ini sedikit meningkat menjadi 94%. Meski demikian, masalah absensi ini tetap menjadi perhatian serius karena dapat berdampak negatif terhadap efisiensi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kedisiplinan kerja meliputi banyak aspek, salah satunya adalah ketepatan waktu. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan, tingkat kedisiplinan dalam menghargai waktu masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari skor rendah pada dimensi "menghargai waktu", yang hanya mencapai 59%. Kedisiplinan dalam mengikuti prosedur atau SOP perusahaan juga menjadi perhatian, dengan skor sebesar 59% pada dimensi "taat pada SOP". Faktor-faktor ini mengindikasikan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan disiplin kerja melalui pelatihan, pengawasan yang lebih ketat, serta pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar.

Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dan diterapkan oleh perusahaan, yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Di PT Supra Boga Lestari Cabang Ranch Market Jakarta Selatan, budaya organisasi menjadi faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, berdasarkan hasil pra-survei, budaya organisasi di perusahaan ini juga masih perlu ditingkatkan. Dimensi seperti "kesadaran diri" dan "kepribadian" masih menunjukkan skor yang kurang baik, yang menunjukkan adanya kelemahan dalam pengembangan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan ketidakselarasan antara nilai-nilai perusahaan dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang tidak memahami atau tidak mengikuti budaya organisasi dapat mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperkuat budaya organisasi, dengan menanamkan nilai-nilai perusahaan yang positif, meningkatkan kesadaran diri karyawan, serta membangun kepribadian yang sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari hasil evaluasi kinerja, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu diperbaiki, terutama dalam hal tanggung jawab. Banyak karyawan yang belum sepenuhnya memahami pentingnya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, yang terlihat dari tingginya

angka ketidaksesuaian dengan indikator tanggung jawab. Selain itu, indikator kuantitas kerja juga menunjukkan adanya ketidaksesuaian, dengan sebagian karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan melebihi batas waktu yang ditentukan. Hal ini dapat mengarah pada penurunan kualitas kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang tidak dapat mengelola waktu dengan baik dan merasa terbebani dengan tugas yang diberikan akan cenderung mengalami penurunan semangat kerja, yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka.

Namun, di sisi lain, meskipun ada tantangan dalam meningkatkan disiplin kerja dan budaya organisasi, lingkungan kerja di PT Supra Boga Lestari Cabang Ranch Market Jakarta Selatan sudah menunjukkan beberapa kebiasaan positif. Salah satunya adalah adanya kerja sama tim yang baik antar karyawan, yang mempermudah penyelesaian tugas. Selain itu, interaksi sosial yang baik antar sesama karyawan juga dapat memperkuat ikatan dan meningkatkan semangat kerja. Namun, penulis juga menemukan beberapa kendala, seperti adanya karyawan yang sudah tidak berada pada usia produktif, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sesuai dengan sistem yang berlaku. Karyawan yang sudah memasuki usia lanjut cenderung memiliki keterbatasan dalam beradaptasi dengan teknologi atau sistem kerja yang baru, yang dapat menurunkan kinerja mereka.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Wahyuni & Lubis (2021) disiplin kerja merupakan kondisi dimana terbentuknya suatu perilaku dari para pekerja yang menunjukkan nilai-nilai yang diterapkan pada kegiatan bekerja seperti ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Menurut Sinambela (2016:334) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Harras, dkk (2021:109) "intinya, disiplin kerja adalah bagaimana setaip karyawan taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan)". Berdasarkan dari pengertian yang diungkapkan diatas bahwa disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan dari diri seseorang terhadap kepatuhan seluruh aturan perusahaan untuk ditaati dan manajemen sebagai pendorong agar para anggota perusahaan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

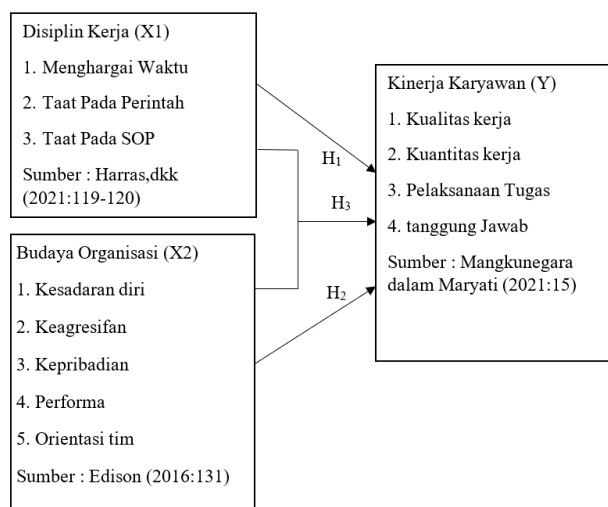
Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Edy (2019:1-2). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Saiful (2018:34) bahwa: Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Kawiana (2021:255) "pada hakikatnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut". Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja

merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

H1 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supra Boga Lestari Cabang Ranch Market Jakarta Selatan.

H2 : Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supra Boga Lestari Cabang Ranch Market Wilayah Jakarta Selatan

H3 : Terdapat Pengaruh Antara Variabel Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supra Boga Lestari Cabang Ranch Market Wilayah Jakarta Selatan

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Menurut Ashadi, dkk (2018:22) “metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian berdasarkan bukti empiris untuk melakukan investigasi fenomena sosial melalui prinsip-prinsip statistik. Tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah untuk mendapatkan pola atau model matematis, pembuktian teoritis dan hipotesis yang dibentuk peneliti”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020: 82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Supra Boga Lestari Cabang Ranch Market Jakarta Selatan yang berjumlah 70 karyawan. Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linier antara suatu variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini dilakukan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) jika nilai variabel independent (X) mengalami kenaikan ataupun penurunan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.942	4.537		4.395	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.540	.101	.545	5.354	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil hitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, kecocokan regresi adalah $Y = 19,942 + 0,540X1$. Dari perbandingan di atas, berikut ini dapat disimpulkan: Nilai konstanta sebesar

19,942 poin menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) tidak ada, maka ada nilai sebesar 19,942 poin untuk kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,540. Artinya, jika variabel disiplin kerja (X1) tetap konstanta dan tidak berubah, maka setiap perubahan satuan pada variabel disiplin kerja (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,540 poin pada tingkat partisipasi kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.046	4.489		3.798	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.638	.105	.592	6.058	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil hitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, kecocokan regresi adalah $Y = 17,046 + 0,638X_2$. Dari perbandingan di atas, berikut ini dapat disimpulkan : Nilai konstanta sebesar 17,046 poin menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi (X2) tidak ada, maka ada nilai sebesar 17,046 poin untuk kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,638. Artinya, jika variabel budaya organisasi (X2) tetap konstanta dan tidak berubah, maka setiap perubahan satuan pada variabel budaya organisasi (X2) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,638 poin pada tingkat partisipasi kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.195	4.729		2.790	.007
	Disiplin Kerja (X1)	.270	.126	.272	2.143	.036
	Budaya Organisasi (X2)	.444	.137	.412	3.248	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh model regresi $Y = 13,195 + 0,270X_1 + 0,444X_2$. Dari perbandingan di atas, berikut ini dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta 13,195 menunjukkan bahwa jika variabel untuk disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak diubah, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 13,195 poin.
- b. Nilai disiplin kerja (X1) sebesar 0,270 menunjukkan bahwa jika terjadi variasi konstan dan tidak ada perubahan variabel budaya organisasi (X2), maka setiap perubahan unit dalam variabel disiplin kerja (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,270 poin dalam kinerja karyawan (Y).
- c. Nilai budaya organisasi (X2) sebesar 0,444 menunjukkan bahwa jika terjadi variasi konstan dan tidak ada perubahan variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan unit pada variabel budaya organisasi (X2) akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,444 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,545. Koefisien ini terletak pada interval 0,400-0,599, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang sedang.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)
Correlations

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,592. Koefisien ini terletak pada interval 0,400-0,599, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang sedang.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.626 ^a	.392	.374	3.704	.392	21.616	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,626, dengan koefisien ini berada pada interval 0,600-0,799, artinya variabel disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.286	3.955

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,297, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 29,7%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 70,3% (100-29,7%).

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.341	3.801

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,351, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 35,1%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 64,9% (100-35,1%).

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.374	3.704

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,392, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 39,2%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 60,8% (100-39,2%).

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.942	4.537		4.395	.000
Disiplin Kerja (X1)	.540	.101	.545	5.354	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau (5,354 > 1,995) Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai $p\ value < Sig.$ 0,050, atau (0,000 < 0,050). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.046	4.489		3.798	.000
Budaya Organisasi (X2)	.638	.105	.592	6.058	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau (6,058 > 1,995) Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai $p\ value < Sig.$ 0,050, atau (0,000 < 0,050). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593.112	2	296.556	21.616	.000 ^b
	Residual	919.188	67	13.719		
	Total	1512.300	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (21,616 > 3,11) Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai $p\ value < Sig.$ 0,050, atau (0,000 < 0,050). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi $Y = 19,942 + 0,540X_1$, nilai koefisien korelasi adalah 0,545 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,297 atau senilai 29,7% dan sisanya senilai 70,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,354 > 1,995). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi $Y = 17,046 + 0,638X_2$, nilai koefisien korelasi adalah 0,592 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,351 atau senilai 35,1% dan sisanya senilai 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,058 > 1,995)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,195 + 0,270X_1 + 0,444X_2$. Nilai koefisien korelasi atau ukuran hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,626 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(21,616 > 3,11)$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 19,942 + 0,540X_1$ dan koefisien korelasi 0,545, yang menunjukkan hubungan sedang antara kedua variabel. Koefisien determinasi sebesar 29,7% menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} (5,354) > t_{tabel} (1,995)$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, mengindikasikan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 17,046 + 0,638X_2$ dan koefisien korelasi 0,592, menunjukkan hubungan sedang. Koefisien determinasi sebesar 35,1% menunjukkan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} (6,058) > t_{tabel} (1,995)$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, mengindikasikan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,195 + 0,270X_1 + 0,444X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,626 menunjukkan hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 39,2% menunjukkan kontribusi keduanya terhadap kinerja. Uji F menunjukkan $F_{hitung} (21,616) > F_{tabel} (3,11)$, yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Zanafa Publishing
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Andriansyah, Z., & Suhartono, I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pemuda Dan Olah Raga Republik Indonesia Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 211-222.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arif, F., & Putri, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(1), 50-64.
- Asmadi, D., Syairudin, B., & Widodo, E. (2015). Kontribusi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kepemimpinan transformasional. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXII* (pp. 1-10).
- Aviantara, M. P., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2018). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Barrix Sinindo Jakarta. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(2), 1-10.
- Baliyah, F. M. (2021). Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Ponorogo) (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).

- Dalam Sinambela, Moleong; POLTAK, Lijan. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta. Graha Ilmu, 2016.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Gofur, A., Supriyono, S., & Samsudin, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor). *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 8(1), 42-48.
- Haisabuan, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Bumi Akasara
- Malihah, E. (2020). Pendidikan Resolusi Konflik Melalui Pembelajaran Multikultural Pada Pendidikan Formal. *Jurnal Buana Ilmu*, 5, 24-35.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Sodikarya.
- Mappadeceng, R., & Fhaikhoh, N. (2022). Pengaruh Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Air Minum Dalam Kemasan Merek Arthess PT. Lingga Harapan Jambi (Studi Kasus Di Kelurahan Tanjung Pinang Jambi Timur). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 20-28.
- Marlinah, H., & Azwina, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Disrupsi Bisnis, Universitas Pamulang*, 3(2), 89.
- Maulana, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Gaza Al Islami/Hilman Maulana/S1-0217-075/Pembimbing I: Sumardjono/Pembimbing Ii: Vera Clara Simanjuntak Kota Bogor.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen kompensasi.
- Novitri, B. S., Kamil, M., & Rianto, J. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan diri dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *JURNAL PEMANDHU*, 1(1), 38-48.
- Sedarmayanti, 2016, " Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja", Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit: Bandung, Alfabet.
- Sinambela, L.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178
- Sutrisno, Edi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Wahyudi, S. E. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Unpam Press.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis disiplin kerja karyawan pada pt. Kharisma dayung utara pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-65.
- Zysman, J., & Costinot, A. (2022). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19-32.