



Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Mandiri Erajaya Area Apartement Sudirman Park Jakarta Pusat (Study Kasus Parking Area)

Aditya Rizky Fakhresi^{1*}, Neneng Tita Amalya²

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

*Corresponding author: adityariski1928@gmail.com

| ARTICLE INFO | ABSTRACT |
|---|---|
| <p>Article History: Diterima : Februari 2024 Disetujui : Maret 2024 Diterbitkan : April 2025</p> <p>Keywords: Work Discipline, Work Culture, Employee Performance</p> | <p><i>This study aims to analyze the influence of work discipline and work culture on employee performance at PT Lestari Mandiri Erajaya Apartement Sudirman Park Central Jakarta. This research method uses quantitative research with an associative approach. The population in this study were all employees working at PT Lestari Mandiri Erajaya Apartement Sudirman Park Central Jakarta totaling 55 people. Because the population is less than 100 people, the sample was determined using a saturated sampling technique. So the sample used in this study was 55 people. The data collection technique was carried out through a questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to the Likert scale. The results of this study indicate that the results of work discipline have a $t_{count} > t_{table}$ or $(2.642 > 1.674)$, this is also reinforced by the p value $> \text{Sig. } 0.05$ or $(0.00 > 0.05)$, which means that work discipline has an effect and is not significant on employee performance. In the Work Culture variable, it has a $t_{count} > t_{table}$ or $(2.415 > 1.674)$, this is also reinforced by the p value $< \text{Sig. } 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$ in the sense that work loyalty has a significant effect on employees. Meanwhile, the F test or simultaneous testing shows that the F_{count} value is 103.001 and F_{table} with a value of 3.18. So that it shows that $F_{count} > F_{table}$ with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that Work Discipline and Work Culture simultaneously have a significant effect on Employee performance at PT Lestari Mandiri Erajaya Apartement Sudirman Park Central Jakarta.</i></p> |
| <p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan</p> | <p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin kerja, dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Apartement Sudirman Park Jakarta Pusat. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Lestari Mandiri Erajaya Apartement Sudirman Park Jakarta Pusat yang berjumlah 55 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil Disiplin kerja memiliki Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,642 > 1,674)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $> \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,00 > 0,05)$, yang memiliki arti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel Budaya kerja memiliki Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,415 > 1,674)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$ dalam arti Budaya Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap karyawan. Sedangkan, pada uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} nilai sebesar 103,001 dan F_{tabel} dengan nilai sebesar 3,18. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> |

Karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Apartemen Sudirman Park Jakarta Pusat.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Parkir adalah salah satu komponen penting dalam sistem transportasi yang tidak terpisahkan, terutama dalam penggunaan kendaraan pribadi. Setiap perjalanan dimulai dan diakhiri dengan parkir, yang berfungsi sebagai kebutuhan dasar masyarakat. Seiring dengan meningkatnya jumlah kendaraan pribadi, kebutuhan akan ruang parkir juga mengalami peningkatan. Seiring berkembangnya kawasan perkotaan, masalah parkir pun menjadi semakin kompleks, terutama di pusat-pusat bisnis yang padat. Kekurangan ruang parkir ini mempengaruhi pemilihan tempat parkir dan seringkali menyebabkan ketidaknyamanan bagi pengguna kendaraan. Oleh karena itu, pengelolaan parkir menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan, baik dari sisi jumlah ruang parkir yang tersedia maupun pengaturan distribusinya, yang diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.

Di sisi lain, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam setiap organisasi, termasuk dalam dunia bisnis dan perusahaan. Potensi yang dimiliki oleh individu, seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan, sangat mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya ditentukan oleh proses rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga oleh disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Dalam konteks ini, peran disiplin kerja menjadi sangat penting, karena kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sementara ketidakdisiplinan dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Siagian dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2019), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama periode waktu tertentu. Sedangkan Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah capaian yang diperoleh seseorang atau kelompok dalam organisasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka guna mencapai tujuan organisasi secara sah dan etis. Kinerja yang baik sangat bergantung pada disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan.

Pada PT Lestari Mandiri Erajaya di Apartemen Sudirman Park, Jakarta Pusat, pengamatan penulis menunjukkan adanya masalah dalam disiplin kerja dan budaya kerja di kalangan karyawan. Meskipun perusahaan ini memiliki 55 karyawan, hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan penerapan standar operasional prosedur (SOP), masih kurang memadai. Beberapa karyawan tidak mematuhi aturan waktu kerja, seperti keterlambatan datang, pulang lebih awal, dan absensi yang tidak sesuai ketentuan. Selain itu, hubungan antar karyawan, khususnya antara senior dan junior, juga terlihat kurang komunikatif, yang berpengaruh pada budaya kerja di perusahaan.

Kurangnya sanksi atau tindakan tegas terhadap ketidakdisiplinan ini turut memperburuk kondisi, di mana beberapa karyawan merasa tidak perlu mematuhi aturan yang ada. Ketidakdisiplinan ini berdampak langsung pada tingkat absensi yang kurang memadai dan akhirnya menurunkan kinerja keseluruhan. Sebagai contoh, pada tahun 2020, tercatat bahwa terdapat tingkat keterlambatan yang cukup tinggi, yaitu 68 orang terlambat, 79 orang alfa (tidak hadir), dan 75 orang pulang awal. Pada tahun berikutnya, meskipun ada perbaikan, tingkat ketidakdisiplinan masih menjadi masalah besar bagi perusahaan. Data ini menggambarkan bahwa kedisiplinan menjadi isu utama yang perlu segera diatasi untuk menjaga kelancaran operasional dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, budaya kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ruliyansa (2018), budaya kerja merupakan cara kerja yang bermutu dan

selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, memberikan motivasi, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Budaya kerja ini tercermin dalam beberapa aspek, seperti profesionalisme, kerjasama tim, pelayanan prima, inovasi, dan keteladanan. Setiap aspek ini membentuk cara kerja yang efektif dan efisien di dalam organisasi. Pada PT Lestari Mandiri Erajaya, hasil survei tentang budaya kerja menunjukkan bahwa beberapa indikator budaya kerja belum tercapai dengan baik. Misalnya, pada indikator profesionalisme dan kerjasama tim, terdapat penilaian yang kurang memadai. Karyawan menunjukkan kurangnya komitmen dan kompetensi dalam bekerja, yang bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau kurangnya kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas.

Penting untuk dicatat bahwa ketidakdisiplinan dan budaya kerja yang kurang baik berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan perusahaan kepada pelanggan. Sebagai contoh, tingkat keluhan (komplain) pelanggan yang tercatat pada PT Lestari Mandiri Erajaya juga cukup tinggi. Pada tahun 2019, terdapat 524 komplain, dengan 320 di antaranya belum terselesaikan. Meskipun ada peningkatan dalam penyelesaian komplain pada tahun-tahun berikutnya, data ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pelanggan sangat dipengaruhi oleh kinerja dan budaya kerja karyawan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana disiplin dan budaya kerja dapat dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan perusahaan. Selain itu, penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan budaya kerja di perusahaan ini, serta memberikan rekomendasi tentang bagaimana perusahaan dapat memperbaiki kedua aspek tersebut.

Terdapat banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri, namun penelitian yang berfokus pada perusahaan seperti PT Lestari Mandiri Erajaya, yang bergerak dalam sektor parkir dan manajemen fasilitas, masih terbatas. Penelitian yang ada lebih banyak mengarah pada industri yang lebih besar atau lebih berfokus pada sektor manufaktur dan jasa. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang manajemen fasilitas dan parkir, serta memberikan panduan bagi perusahaan kecil dan menengah dalam mengelola disiplin kerja dan budaya kerja.

Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap PT Lestari Mandiri Erajaya, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor manajemen parkir di kawasan perkotaan. Penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menggali bagaimana faktor-faktor disiplin kerja dan budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang kurang mendapatkan perhatian dalam literatur manajemen SDM. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji hubungan antara ketidakdisiplinan kerja dengan peningkatan komplain pelanggan, serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan sistem kerja dan kualitas layanan di perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kekosongan dalam literatur yang ada, tetapi juga memberikan wawasan baru dan solusi bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas layanan pelanggan melalui pengelolaan disiplin kerja dan budaya kerja yang lebih baik.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertibannya pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin

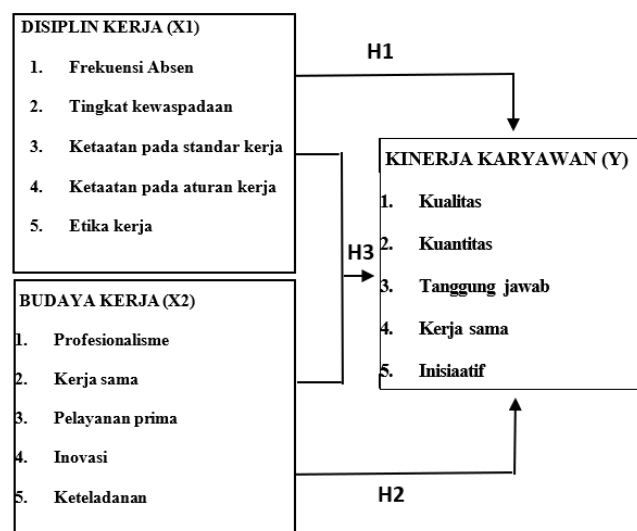
baik kinerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2020) dalam Arisanti (2019) menyatakan disiplin kerjasebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018 : 83). Sedangkan menurut Robbins (2015:721) “Budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja.” Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018 : 83) “Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.”

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang di capai karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan dan moral kerja. Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya suatu bisnis atau organisasi. Menurut Simamora (2019:339) dalam Agustian (2019) kinerja adalah kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan mereflesikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:378) dalam Agustian (2019) menjelaskan bahwa Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Lestari Mandiri Era Jaya area Apartemen Sudirman Park kota Jakarta Pusat
- H2: Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Lestari Mandiri Era Jaya area Apartemen Sudirman Park kota Jakarta Pusat
- H3: Terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Lestari Mandiri Era Jaya area Apartemen Sudirman Park kota Jakarta Pusat.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan penegrtian menurut Hamdi dan Bahrudin (2014:5), “Metode deskriptif kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif yang dikaji secara kuantitatif dengan memaksimalkan objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol yang berlangsung saat ini atau saat lampau”. Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Karyawan PT. Lestari Mandiri Era Jaya kota Jakarta Pusat yang berjumlah 55 Karyawan. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Karyawan PT. Lestari Mandiri Era Jaya kota Jakarta Pusat yang berjumlah 55 Karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Karyawan PT Lestari Mandiri EraJaya Apartement Sudirman Park Jakarta Pusat. Menurut Sugiyono (2016:192) “Analisis regresi linier berganda dilakukan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor manipulasi”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel X1 Terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,564 | 2,984 | 3,205 | ,002 |
| | DISIPLIN KERJA | ,781 | ,080 | 9,761 | ,000 |

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26, 2024.

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,564 + 0,781 X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 9,564 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,564 *point*. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,781 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,781 *point*.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel X2 Terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5,928 | 2,452 | | 2,417 | ,019 |
| | BUDAYA KERJA | ,869 | ,065 | 13,373 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,928 + 0,860 X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 5,928 diartikan bahwa jika variabel Budaya Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,928 *point*. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja (X_2) sebesar 0,860 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,860 *point*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1(Constant) | 4,197 | 2,415 | | 1,738 | ,088 |
| DISIPLIN KERJA | ,267 | ,101 | ,274 | 2,642 | ,011 |
| BUDAYA KERJA | ,652 | ,103 | ,659 | 6,342 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,197 + 0,267 X_1 + 0,652 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 4,197 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,197 *point*.
- Nilai Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,267 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,267 *point*.
- Nilai Budaya Kerja (X_2) sebesar 0,652 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,652 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial X_1 Terhadap Y

| | | DISIPLIN KERJA | KINERJA KARYAWAN |
|---------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| DISIPLIN KERJA | Pearson Correlation | 1 | ,802** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 55 | 55 |
| KINERJA KARYAWAN | Pearson Correlation | ,802** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 55 | 55 |

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh Nilai Koefisien korelasi pada Disiplin kerja sebesar 0,802 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Koefisien korelasi secara parsial X2 terhadap Kinerja Karyawan Y
Correlations

| | | BUDAYA KERJA | KINERJA KARYAWAN |
|------------------|---------------------|--------------|------------------|
| BUDAYA KERJA | Pearson Correlation | 1 | ,878** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 55 | 55 |
| KINERJA KARYAWAN | Pearson Correlation | ,878** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 55 | 55 |

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

Sumber : Hasil *Output* SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh Nilai Koefisien korelasi pada Budaya kerja sebesar 0,878 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 0,1000 artinya variabel Budaya Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial X1 Terhadap Y
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,894 ^a | ,798 | ,791 | 3,124 |

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil *Output* SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,798 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 79,8% sedangkan sisanya sebesar (100-79,8%) = 21% dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T Variabel X1 dan X2 Terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | |
|----------------|-----------------------------|------------|------|---------------------------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 4,197 | 2,415 | | 1,738 | ,088 |
| DISIPLIN KERJA | ,267 | ,101 | ,274 | 2,642 | ,011 |
| BUDAYA KINERJA | ,652 | ,103 | ,659 | 6,342 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2025

- Nilai t hitung > t tabel atau (2,642 > 1,674). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0,011 < 0,050). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari mandiri erajaya Apartement Sudirman Park, Jakarta Pusat .
- Nilai t hitung > t tabel atau (2,415 > 1,672). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lestari mandiri erajaya Apartement Sudirman Park, Jakarta Pusat .

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F Variabel X1 dan X2 Terhadap Y

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2010,646 | 2 | 1005,323 | 103,001 | ,000 ^b |
| | Residual | 507,536 | 52 | 9,760 | | |
| | Total | 2518,182 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KINERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($103.001 > 3.18$) hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig. } 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari mandiri erajaya Apartemen Sudirman Park, Jakarta Pusat

Pembahasan Penelitian

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

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja Sebesar 0.267, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $2.642 > t$ tabel sebesar 1.674 serta memiliki nilai signifikan (sig) $0.000 < 0.05$. maka H_a diterima. Artinya Disiplin Kerja dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Apartemen Sudirman Park kota Jakarta Pusat. Hal ini dapat di katakan bahwa hasil dari pelaksanaan aktivitas Disiplin Kerja memberikan efisiensi yang tinggi dengan cara menggunakan energi dan waktu yang rendah. Disiplin Kerja dipengaruhi oleh semangat karyawan. Jadi disiplin kerja adalah perbuatan yang dimana seseorang menaati peraturan yang ada dengan sukarela menyesuaikan peraturan yang ada pada sebuah perusahaan. Jika seorang disiplin, maka orang tersebut sudah pasti kerjanya rapih dan semua pekerjaannya akan tuntas dengan baik. Begitu pula dengan sistem waktunya akan dengan tepat waktu masuk kerja. disiplin sangat penting untuk sebuah perusahaan, jika karyawan bisa disiplin maka manajemen perusahaan tersebut akan berjalan dengan sangat efektif.

Hasil uji R (R Square) di dapatkan sebesar 0,798 atau 79,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Apartemen Sudirman Park kota Jakarta Pusat. sebesar 79,8%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 79,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Apartemen Sudirman Park kota Jakarta Pusat harus menerapkan disiplin kerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Angga Pratama (2020) yang berjudul pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Wisata Angkasa permai diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja (x2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Budaya Kerja Sebesar 0.652, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $2.415 > t$ tabel sebesar 1.67 serta memiliki nilai signifikan (sig) $0.000 < 0.05$. maka H_a diterima. Artinya Budaya Kerja dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Apartemen Sudirman Park kota Jakarta Pusat.

Hal ini dapat di katakan bahwa hasil dari pelaksanaan aktivitas Budaya Kerja memberikan efisiensi yang tinggi dengan cara menggunakan energi dan waktu yang rendah. Budaya Kerja dipengaruhi oleh karyawan. Jadi Budaya Kerja adalah perbuatan yang dimana seseorang menaati peraturan yang ada dengan sukarela menyesuaikan peraturan yang ada pada sebuah perusahaan. Jika memiliki budaya kerja yang baik, maka orang tersebut sudah pasti kerjanya akan baik dan semua pekerjaannya akan tuntas dengan baik. Begitu pula dengan budaya kerja yang baik akan memiliki profesionalisme dan kerja sama yang baik. budaya sangat penting untuk sebuah perusahaan, jika karyawan memiliki budaya kerja yang baik maka manajemen perusahaan tersebut akan berjalan dengan sangat efektif. Hasil uji R (R Square) di dapatkan sebesar 0,798 atau 79,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Apartemen Sudirman Park kota Jakarta Pusat. sebesar 79,8%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Budaya Kerja sebesar 79,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Erajaya Apartemen Sudirman Park kota Jakarta Pusat harus menerapkan Budaya Kerja yang baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan menjadi lebih baik. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dari (Putra, R. S., & Sandra, M., Atama, 2023) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.773 > 2,664$) yang artinya variabel Loyalitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon. Dilihat dari hasil tersebut dapat diartikan semakin baik Tingkat loyalitas yang tinggi akan berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,197 + 0,267 X1 + 0,652 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,919 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 0,1000 artinya variabel Disiplin Kerja dan Budaya Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 79% sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $103,001 > 3,18$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu Yuniarto Rahmad, Bima Prahar Adilase dan Ganda Subrata (2022), Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan se-Kabupaten Demak. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi, disiplin kerja yang tinggi serta didukung budaya kerja yang kondusif akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Dan sebaliknya kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Kompetensi yang baik akan memberikan dampak kinerja yang positif. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Dan budaya kerja yang kondusif akan menjadikan lingkungan kerja nyaman, sehingga berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

KESIMPULAN

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lestari Mandiri Erajaya Apartemen Sudirman Park, dengan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2.642 > 1.674$) dan nilai sig. $0.011 < 0.050$, yang berarti H_0

ditolak dan H01 diterima. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.415 > 1.674$) dan nilai sig. $0.000 < 0.050$, yang berarti Ha2 diterima dan H02 ditolak. Disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai persamaan regresi $Y = 4,197 + 0,267 X_1 + 0,652 X_2$. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 79%, dan hasil uji F menunjukkan F-hitung $> F$ -tabel ($103,001 > 3,18$), yang berarti Ha3 diterima dan H03 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Ahmad Andreas Tri Panudju, Darjat Sudrajat, Abdul Rohman, Jaka Muluana, Alexander Batara Marpaung, Antonius Ali, David Rahardian, Ervina Waty, Shanaz Ubud, Ahmad Syamil, Vincent Gaspersz, Sambudi Hamali, Yunike Berry, Dony Saputra (2023). *METODOLOGI PENELITIAN MANAJEMEN: Pedoman Praktis Untuk Penelitian & Penulisan Karya Ilmiah Ilmu Manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Budi Harto, S. E., Nugroho, R. J., Saragih, M. M. S., SE, M., Syadzili, M. F. R., Fachrurazi, H., & MM, S. A. (2021). *Dasar Manajemen Bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18.
- Follet, M. P. (2005). *Pengertian Manajemen. Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Pt Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasan, S., Diwyarthi, N. D. M. S., Nugroho, H., Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., ... & Tarigan, B. A. (2022). *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, M. (2021). *2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- HERVIAN, D. P. (2022). *Analisis Peran Guru Bimbingan Konseling Dalam Penyesuaian Diri Siswa Kelas XI Sman 3 (Doctoral Dissertation, IKIP PGRI PONTIANAK)*.
- Hidayat, I. S. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek (Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia)*.
- Iqbal, M. (2021). *Efektifitas Digital Marketing Terhadap Kualitas Layanan Pada Usaha Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Di Aceh)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2), 83-93.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Machwati, A., & Wibowo, U. B. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi SD. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 156-172.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap

- Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59-69.
- Ruliyansa, R. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 16(2), 82-91.
- Saputra, A. K., Mustakim, S., & Supriyadi, S. (2022, October). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang). In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, Pp. 39-43).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Wirawan, R. (2019). Mendorong Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Kalimantan Timur Melalui Seminar Beasiswa Wish Festival & Education Expo. *Plakat: Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 1(1), 27-37.