

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma Tbk *Plant* Jakarta

Novia Alvionita Dewi^{1*}, Muhammad Gandung²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: noviaalvionita7@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk <i>Plant</i> Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif Kausal. Jumlah populasi yang digunakan adalah 205 karyawan, lalu diambil sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel berjumlah 67 responden. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi persamaan $Y = 6.499 + 0,805 X_1$, lalu nilai t_{hitung} ($8,461 > 1,295$) dan nilai sig $0,000 < 0,1$ dengan demikian maka H_{01} ditolak H_{a1} diterima, nilai korelasi sebesar 0,724 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 52,4%. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi persamaan $Y = 11.670 + 0,700 X_2$, lalu nilai t_{hitung} ($8,397 > 1,295$) dan nilai sig $0,000 < 0,1$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak H_{a2} diterima, nilai koefisien korelasi sebesar 0,721 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan didapatkan nilai koefisien Determinasi 0,520. Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6.534 + 0,445 X_1 + 0,372 X_2$, lalu uji hipotesis F diperoleh nilai F_{hitung} ($41,830 > 2,39$) dan nilai sig $0,000 < 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, nilai korelasi sebesar 0,553 yang artinya memiliki tingkat hubungan sedang. Besarnya <i>Adjusted R Square</i> adalah sebesar 55,3 % dan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p>	<p><i>This research aims to determine how much influence work discipline and organizational culture have on employee performance at PT Kimia Farma Tbk Plant Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative method with a Causal Associative approach. The population used was 205 employees, then samples were taken using the Slovin formula and a sample of 67 respondents was obtained. The results of this research are that work discipline partially has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6,499 + 0.805 X_1$ of 0.724, meaning it has a strong level of relationship and a coefficient of determination value of 52.4% is obtained. Organizational culture partially has a significant</i></p>
<p>Keywords: <i>Work Discipline; Organizational Culture; Performance</i></p>	

effect on employee performance with the regression equation $Y = 11,670 + 0.700X_1$. Thus, H_02 is rejected, H_a2 is accepted, the correlation coefficient value is 0.721, meaning it has a strong level of relationship and the determination coefficient value is 0.520. Work Discipline and Organizational Culture simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6,534 + 0.445X_1 + 0.372X_2$ that H_03 is rejected and H_a3 is accepted, the correlation value is 0.553, which means it has a medium level of relationship. The Adjusted R Square is 55.3% and the remaining 44.7% is influenced by other variables not examined in this research.

How to cite: Dewi, N.A., & Gandung, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma Tbk Plant Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(2). 412-422



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. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia peranannya penting dalam menetapkan keunggulan kompetisi serta keberhasilan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan itu dibutuhkan kemampuan, kemauan, serta perilaku karyawan baik untuk menjalankan tanggung jawab dan tugas, hingga hasil kerja karyawan yang dilaksanakan dapat berdasar pada tujuan perusahaannya. Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi untuk tercapai tujuan, demikian organisasi perlu terus berupaya supaya mendorong karyawan agar berkerja lebih maksimal. Melalui terdapatnya karyawan yang berkerja dengan baik harapannya hasil kerja bisa tercapai dari karyawan itu sendiri untuk melaksanakan tugas yang berdasarkan dari tanggung jawabnya.

PT Kimia Farma Tbk Plant Jakarta ialah perusahaan yang bergerak pada sektor industri farmasi yang pertama berdiri di Indonesia serta kepemilikan oleh Negara yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT. Kimia Farma Tbk Plant Jakarta yang memproduksi obat-obatan. Tak hanya itu PT. Kimia Farma Tbk Plant Jakarta juga menyediakan pelayanan kesehatan yang memiliki integritas termasuk pelayanan farmasi (APOTEK), laboratorium klinik, klinik kesehatan.

Kinerja adalah aspek penting dalam menilai sejauh mana kesuksesan yang telah dicapai. Dengan ini perusahaan seharusnya bisa menaikkan kinerja dari tahun ke tahun. Kinerja yang optimal tercermin dari peningkatan pencapaian dan hasil pekerjaan yang baik. Dalam melaksanakan tindakan pekerjaan dengan maksimal, tentunya perlu mempunyai tingkat kepercayaan diri yang baik untuk menuntaskan tugas, serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas dan kewajiban. Selain itu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tantangan dalam pekerjaan membantu meningkatkan kualitas kerja secara signifikan. Hal yang sama dikemukakan oleh Mangkunegara (2020:75) menyatakan jika “hasil kerja baik kuantitas atau kualitas yang digapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasar pada tanggung jawabnya yang diamanatkan untuknya”. Secara mendasar perusahaan tak hanya menginginkan karyawannya memiliki kemampuan, keahlian, serta keterampilan. tetapi seseorang yang bersedia bekerja dengan tekun dan memiliki dorongan untuk meningkatkan diri serta mencapai kinerja yang optimal.

Disiplin kerja ialah satu diantara faktor yang menjadi pengaruh kinerja. dalam sebuah perusahaan atau organisasi, disiplin sangat penting dimiliki oleh seluruh karyawan mulai dari tingkat bawah hingga manajemen puncak. Hal yang sama dikemukakan oleh Rivai (2019:44) berpendapat disiplin kerja dapat dinilai dari ketepatan waktu jam pulang kerja, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang sudah ditetapkan, tanggung jawab untuk melakukan tugasnya hingga selesai setiap harinya”.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan karena kedisiplinan isinya tentang peraturan yang harus ditaati karyawan. Melalui adanya disiplin, diharapkan bisa meningkatkan efisiensi kerja. disiplin kerja bisa dianggap memiliki manfaat yang besar, termasuk kepentingan organisasi ataupun para karyawan. Untuk karyawan adanya disiplin kerja akan menciptakan kelancaran pelaksanaan tugas, hingga dapat diperolehnya dari hasil yang maksimal. Sementara itu, kondisi kerja yang menyenangkan hingga nantinya menambah semangat kerja untuk melangsungkan pekerjaannya. kedisiplinan dalam suatu organisasi akan optimal dan mencapai tujuan dengan baik apabila perusahaan secara efektif mensosialisasikan seluruh ketentuan dan peraturan yang berlaku kepada karyawan, serta melakukan pengawasan dan kontrol yang memadai untuk mencegah adanya hambatan yang bisa menghambat pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu, karyawan akan menjalankan tugas dengan sepenuh kesadaran dan berupaya memaksimalkan pengembangan pikiran dan tenaganya dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Selain disiplin kerja, faktor yang menjadi pengaruh kinerja ialah budaya organisasi yang kurang diterapkan dengan baik. budaya organisasi yang lemah serta tidak jelasnya aturan - aturan pada organisasi bisa menyebabkan perilaku karyawan yang tidak terikat pada aturan. Hal ini selaras dengan yang disampaikan Robbins (2018:63) menyatakan “budaya organisasi ialah serangkaian nilai, tradisi, prinsip - prinsip, serta cara – cara berkeja yang dianut bersamaan oleh anggota organisasi serta menjadi pengaruh cara bertindaknya mereka”. tindakan ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai budaya yang baik, sehingga terbentuk juga kebiasaan – kebiasaan positif pada diri karyawan. Kebiasaan ini nantinya melekat pada diri karyawan dengan positif, menjadi pengaruh perilaku dan sikapnya serta membuat karyawan itu terbiasa berkerja berdasarkan aturan. Apabila budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik, hal ini dapat menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan organisasi. organisasi berharap agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan penuh kesadaran dan mengoptimalkan potensi pikiran mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk *Plant* Jakarta baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

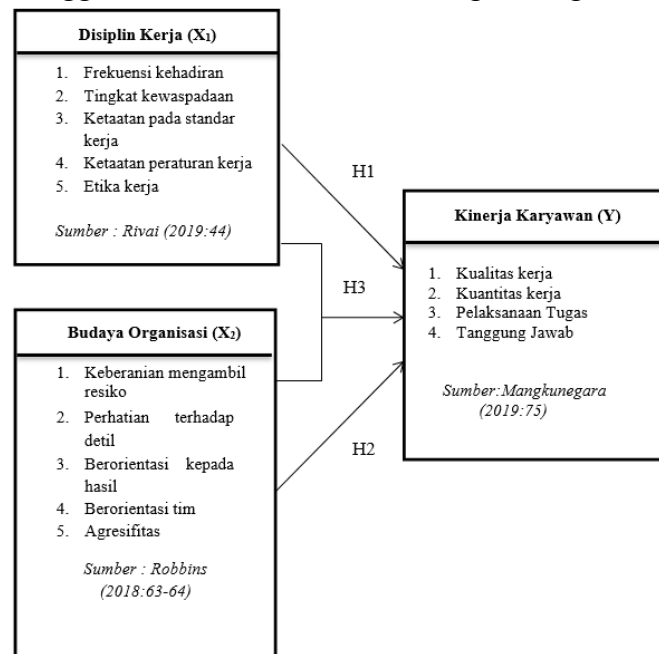
Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Menurut Sutrisno (2017:186) berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Budaya Organisasi

Menurut Hairiyah (2018:11) mengatakan bahwa “Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Robbins (2018:63) berpendapat “Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”. Menurut Pabundu (2019:14) “Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “ istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk *Plant* Jakarta
- H2 : Terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk *Plant* Jakarta
- H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk *Plant* Jakarta

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilaksanakan di PT Kimia Farma Plant Jakarta yang beralamat di Kawasan Industri Pulo Gadung, Blok N6 -11, Jalan Rawa Gelam V No.1, RT 1/RW 9, Jatinegara, Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan pada PT Kimia Farma Tbk Plant Jakarta berjumlah 205 karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Dalam penelitian ini kuisioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Ragu-Ragu (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.499	3.801		1.709	.092
	Disiplin Kerja	.805	.095	.724	8.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26,2024

Dari hasil pengujian regresi dari tabel diatas, bisa didapatkan persamaan regresi $Y = 6.499 + 0,805 X_1$. Dengan persamaan tersebut, bisa ditarik kesimpulan yaitu Nilai konstanta sejumlah 6.499 berarti jika tidak terdapat perubahan di variabel disiplin kerja (X₁), demikian sudah ada nilai kinerja karyawan (Y) sejumlah 6.499. Konstanta nilainya positif berarti mempunyai hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₁) sejumlah 0,805 menunjukkan bahwa, dengan konstanta tetap serta tak terdapat perubahan terhadap variabel disiplin kerja (X₁), demikian tiap berubah 1 unit terhadap variabel disiplin kerja (X₁) nantinya menyebabkan adanya perubahan terhadap kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,805 point.

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.670	3.218		3.626	.001
	Budaya Organisasi	.700	.083	.721	8.397	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26,2024

Mengacu temuan pengujian regresi diatas, bisa didapat persamaan regresi $Y=11.670 + 0,700 X_2$. Dengan persamaan tersebut, bisa disimpulkan antara lain : Nilai konstanta sebesar 11.670 berarti jika tak terdapat perubahan di variabel budaya organisasi (X₂), demikian sudah ada nilai kinerja karyawan (Y) 11.670 point. Konstanta nilainya positif berarti mempunyai hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X₂) sejumlah 0,700 menyatakan jika, dengan konstanta tetap serta tak terdapat perubahan , demikian tiap kenaikan 1 unit terhadap variabel budaya organisasi (X₂) nantinya menyebabkan adanya kenaikan terhadap kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,700 point.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja(X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.534	3.656		1.787	.079
	Disiplin Kerja	.445	.170	.400	2.613	.011
	Budaya Organisasi	.372	.149	.384	2.503	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26,2024

Persamaan regresi berganda sebagai berikut diperoleh dari tabel diatas : $Y = 6.534 + 0,445 X_1 + 0,372 X_2$. Persamaan regresi itu bermakna, yakni:

- a. Nilai konstanta sejumlah 6.534 berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tak dipertimbangkan demikian, kinerja karyawan (Y) hanyalah bernilai sejumlah 6.534 *point*.
- b. Nilai disiplin kerja (X_1) sejumlah 0,445 menunjukkan bahwa, dengan konstanta tetap serta tak terdapat perubahan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), demikian tiap berubah atau kenaikan 1 unit terhadap variabel disiplin kerja (X_1) nantinya menyebabkan adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,445 *point*.
- c. Nilai Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa, dengan konstanta tetap serta tak adanya perubahan di variabel kinerja karyawan (Y), demikian tiap kenaikan 1 unit di variabel budaya organisasi (X_2) nantinya menyebabkan adanya kenaikan terhadap kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,372 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26,2024

Bersumber dari *output* pengolahan data tersebut, maka didapatkan nilai koefisien korelasinya adalah 0,724, nilai itu ada di interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan apabila dua variabel mempunyai tingkatan hubungan yang kuat.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26,2024

Bersumber dari *output* pengolahan data diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi adalah 0,721, nilai itu ada di intervalnya 0,600 – 0,799 menunjukkan bahwa dua variabel tersebut mempunyai taraf hubungan yang kuat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	0.567	0.553	3.082

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 26,2024

Bersumber dengan *output* pengolahan datanya tersebut, dengan ini diperoleh nilai koefisien korelasinya ialah 0,553 ada di intervalnya 0,400 – 0,599 yang menunjukkan bahwa dua variabel mempunyai tingkatan hubungan yang **sedang**.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	0.524	0.517	3.205
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26,2024

Bersumber dari hasil pengujian tersebut, terbukti nilai koefisien determinasinya sejumlah 0,524 berarti variabel disiplin kerja memberi pengaruhnya sejumlah 52,4 %, pada variabel kinerja karyawan. Namun sebaliknya sisanya sejumlah (100% - 52,4%) = 47,6 % disebabkan oleh variabel lain yang tak diteliti.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	0.520	0.513	3.217
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26,2024

Bersumber pada *output* pengujian itu, terbukti nilai koefisien determinasinya sejumlah 0,520 berarti variabel budaya organisasi memberi pengaruhnya pada kinerja karyawan sejumlah 52,0 %, namun sebaliknya dengan sisa sejumlah (100% - 52,0%) = 48 % disebabkan dari faktor lainnya.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	0.567	0.553	3.082
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26,2024

Bersumber dengan perhitungan data tersebut, terbukti didapatkan nilai koefisien determinasinya sejumlah 0,553 yang memiliki artinya variabel disiplin kerja serta budaya organisasi memberi pengaruh sejumlah 55,3%, namun sebaliknya dengan sisa sejumlah (100% - 55,3%) = 44,7 % disebabkan dari faktor lainnya.

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 beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.499	3.801		1.709	.092
	Disiplin Kerja	.805	.095	.724	8.461	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26,2024

Bersumber dari data yang ditampilkan diatas, didapat nilainya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun ($8,461 > 1,295$) serta nilai $p \text{ value} < sig, 0,1$ ataupun ($0,000 < 0,1$). Maka dari itu H_0 ditolak serta H_1 diterima, ini membuktikan jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y). yang berarti ketika tingkat disiplin kerja tinggi, demikian kinerja juga meningkat.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) variabel Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.670	3.218		3.626	.001
	Budaya Organisasi	.700	.083	.721	8.397	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26,2024

Bersumber dengan hasil pengolahan datanya tersebut, memperoleh nilainya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun ($8,397 > 1,295$) serta nilai $p \text{ value} < sig, 0,1$ ataupun ($0,000 < 0,1$). Dengan ini H_0 ditolak serta H_2 diterima, maka memberi bukti jika variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan parsial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y) yang berarti makin tinggi Budaya Organisasi, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) Dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.757	2	397.379	41.830	.000 ^b
	Residual	607.989	64	9.500		
	Total	1402.746	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26,2024

Bersumber dengan hasil pengolahan datanya tersebut, memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun ($41,830 > 2,39$) dan nilai $p \text{ value} < sig, 0,1$ atau ($0,000 < 0,1$). Dengan ini H_0 ditolak dan H_a diterima, ini dibuktikan apabila variabel disiplin kerja (X_1) serta budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan serta signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasilnya pengujian diatas, didapatkan nilai persamaan regresi $Y = 6.499 + 0,805 X_1$. Lalu pada Uji hipotesis (uji t) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,461 > 1,295$) atau tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,1$ dengan demikian H_0 ditolak serta H_{a1} diterima. Selanjutnya Nilai koefisien kolerasi didapat sejumlah 0,724 artinya dua variabel memiliki tingkatan hubungan kolerasi yang kuat. kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,524 yang mana hal tersebut ialah kontribusi pengaruh disiplin kerja (X_1) sebesar 0,524 (52,4%) sementara sisa 47,6% di pengaruhi dari variabel lainnya yang tak dijelaskan pada penelitian. Jadi ditarik kesimpulannya apabila pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Kimia Farma Tbk Plant Jakarta.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan temuan pengujiannya diatas, didapat nilai persamaan regresinya $Y = 11.670 + 0,700 X_2$. Lalu Uji hipotesis (uji t) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maupun ($8,397$

$> 1,295$) yang tingkat signifikannya didapat $0,000 < 0,1$ dengan demikian H_0 ditolak serta H_a diterima. Nilai koefisien kolerasi didapatkan sejumlah $0,721$ artinya dua variabelnya mempunyai tingkatan hubungan kolerasi yang kuat. Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah $0,520$ yang mana ialah kontribusi pengaruh disiplin kerja (X_1) sebesar $0,520$ ($52,0\%$) sementara sisa 48% di pengaruhi dari variabel lainnya yang tak dijelaskan pada penelitian ini. Maka bisa disimpulkan bahwa pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT Kimia Farma Tbk *Plant* Jakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan temuan pengujiannya diatas, didapatkan nilai persamaan regresi $Y = 6.534 + 0,445 X_1 + 0,372 X_2$. Uji hipotesis (uji F) 41.830 memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun ($41.830 > 2,39$) atau tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,1$ dengan ini H_0 ditolak serta H_a diterima. Lalu nilai koefisien kolerasi didapat sejumlah $0,553$ artinya dua variabel mempunyai tingkat hubungan kolerasi yang kuat. Kemudian dalam nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah $0,553$ yang mana hal ini ialah kontribusi pengaruh disiplin kerja (X_1) sebesar $0,553$ ($55,3\%$) sementara dengan sisa $44,7\%$ di pengaruhi dari variabel lainnya yang tak dijelaskan pada penelitian ini. Maka ditarik kesimpulan apabila pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dengan budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT Kimia Farma Tbk *Plant* Jakarta

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil Uji hipotesis (uji t) variabel budaya organisasi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,461 > 1,295$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa ditarik kesimpulannya ada pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk *Plant* Jakarta. Sesuai dengan hasil Uji hipotesis (uji t) variabel budaya organisasi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,397 > 1,295$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hingga dapat diambil kesimpulan apabila pengaruh signifikan secara parsial antar budaya organisasi pada kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk *Plant* Jakarta. Sesuai dengan hasil Uji hipotesis (uji F) 41.830 variabel disiplin kerja dan budaya organisasi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($41.830 > 1,997$) maka demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan apabila pengaruh signifikan secara simultan antar disiplin kerja dengan budaya organisasi pada kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk *Plant* Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai. Aswara Pressindo, Jakarta.
- Andi Supangat. (2015). Statistika dalam kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bangun, Wilson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Edwin B Flippo (2015). Prinsip - Prinsip Sumber Daya Manusia, Edisi ke Dua belas. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan Jilid 2, ed.13. Jakarta: Erlangga.

- Eko Widodo,Suparno .(2015).Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I dan II.Yogyakarta.
- Fahmi, Irham .(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi Alfabeta.Bandung.
- Gandung, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SMA Daar El Qolam Kota Serang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 103-106.
- Gandung, M., & Wardani, W. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang. *Jurnal Semarak*, 3(3), 146.
- Ganyang, M.T .(2018).Manajemen Sumber Daya Manusia.Bogor: In media.
- Ghozali, Imam .(2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. (2016). Manajemen. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malaya S.P .(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery .(2017).Auditing dan Asurans. Jakarta. Grasindo.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15.
- I Gusti Ngurah Putu Yana ,Ni Wayan Eka Mitariani,I Gusti Ayu Imbayani, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSU Fajar Emas Sejahtera. *Jurnal EMAS*,3(10).
- I Made Gilang, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati.(2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kariasih Minggu,Badung. *Jurnal EMAS*,3(5), 2774- 3020.
- Ismail Nawawi .(2013). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka
- Jonathan Sarwono .(2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu .
- Kasmir.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT Rajagrafindo Perdasa
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinici.(2016). Perilaku Organisasi. Edisi 9 buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(1), 30-39.
- Muger Apriansyah (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indotex Indonesia Di Tangerang.*Jurnal Ekonomi Kreatif*,2(4).
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1-11.
- Robbins, S. P & Judge, Timothy A.(2017). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P. & Judge, Timothy A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Santoso, Slamet.(2015).Statistik Ekonomi Plus Aplikasi SPSS. Ponorogo.Umpo
- Sedarmayanti.(2017).Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setia Sedarmayanti. (2015).Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:
- Siagian .(2018).Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi Akasara.
- Sudjana .(2015). Metode Statistika. Edisi Keenam. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy .(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: kencana Prenada Media Group.
- Tarwijo (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Langgeng Kencana Di Jakarta.Jurnal Ekonomi Kreatif,2(4).
- Umi Khomisah,Mulyadi(2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan.Jurnal Ekonomi Kreatif, 1(2),92-100.
- Wina Sartika,Feriani Astuti Taringan (2022).Pengaruh Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugerah Bahari. Jurnal Mirai Management,7(2)
- Wiyanto, W., & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). Jurnal Disrupsi Bisnis, 4(1), 1-12