

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat**

**Nopi Oktavianti<sup>1</sup>, Yeni Liana Sari<sup>2</sup>, Nariah<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang  
Email: dosen02481@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Godong Ijo Asri Depok. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah 50 karyawan/orang, dan teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis secara simultan dimana nilai thitung &gt; ttabel atau 13,287 &gt; 2,012, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh hasil hipotesis secara simultan dimana thitung &gt; ttabel atau 12,490 &gt; 2,012, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis dimana Fhitung &gt; Ftabel atau 119,434 &gt; 3,191, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>The aim of this research is to find out whether there is a positive influence and significant relationship between Work Discipline and Organizational Culture simultaneously towards Employee Performance at Pt Godong Ijo Asri Depok. The method used is survey method with a quantitative approach. The population used was 50 employees/people, and the sample collection technique in this research is Saturated sample with a sample of 50 respondents. The results of this research are Work Discipline (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) which is indicated by the results of a simultaneous hypotensive test where the tcount value is &gt; ttable or 13.287 &gt; 2.012, so H0 is rejected and Ha is accepted meaning there is positive and significant influence between Work Discipline on Performance Employee. Organizational Culture (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) as shown by simultaneous</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p> <p><b>Keywords:</b> Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance</p>	

*hypotension results where  $t_{count} > t_{table}$  or  $12,490 > 2,012$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted This means that there is a positive and significant influence between Organizational Culture on Employee Performance. Work Discipline (X1) and Organizational Culture (X2) simultaneous effect on Employee Performance (Y) as shown by hypotensive test results where  $F_{count} > F_{table}$  or  $119.434 > 3.191$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted. This means that there is a positive and significant influence simultaneously between Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance.*

**How to cite:** Oktavianti, N., Sari, Y.L., & Nariah, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(2). 482-490



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. ©2024 by author.

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia ialah faktor vital dalam menggerakkan pelaksanaan semua aktivitas dimana memanfaatkan kreativitas dan kemampuan yang dimiliki sebagai kebutuhan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Umumnya keberhasilan perusahaan dilihat melalui kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusianya agar apa yang menjadi tujuan bisa terwujud. Jika kinerja karyawan terus menurun maka performa perusahaan juga akan ikut menurun dan akan menyebabkan perusahaan menjadi tidak sehat. Dan karyawan yang sering tidak masuk tanpa memberikan surat izin juga menghambat proses sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi tertunda, jika banyak karyawan dalam setiap bulannya tidak masuk dapat memancing karyawan lain untuk ikut melakukan hal yang sama sehingga performa perusahaan pun menjadi tidak maksimal untuk ikut melakukan hal yang sama sehingga performa perusahaan pun menjadi tidak maksimal.

Perusahaan memerlukan pekerja yang bisa bekerja lebih cepat dan lebih baik, oleh karenanya dibutuhkan pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi (Handika & Netra, 2016: 3029). Tingginya kinerja karyawan begitu diharapkan perusahaan. Semakin banyaknya karyawan yang berkinerja tinggi, akan menjadikan produktivitas perusahaan mengalami peningkatan, sehingga dapat membantu perusahaan bertahan dalam menghadapi persaingan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti terlihat masih naik turunnya penilaian kinerja karyawan selama 5 (lima) tahun terakhir dari tahun 2019 s/d tahun 2023. Salah satu faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan pada PT Godong Ijo ini disebabkan oleh disiplin kerja karyawan, hasil data menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran pada diri masing-masing karyawan akan disiplin kerja, sedangkan perusahaan mengharapkan kesadaran pada diri masing-masing karyawan akan disiplin kerja supaya dapat meningkat dan tercapainya tujuan dari perusahaan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi berdasarkan hasil presurvey yang dilakukan didapatkan hasil bahwa masih banyak dari karyawan yang tidak sejuta terkait norma-norma, nilai, dan aturan yang berlaku diperusahaan yang belum sesuai dengan keinginan diri pribadi sebagai karyawan perusahaan sehingga tidak adanya loyalitas terhadap perusahaan. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerjakaryawan dapat meningkat dan perusahaan bisa berkembang kearah yang lebih baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Godong Ijo Asri Depok.

## KAJIAN LITERATUR

Pengertian Disiplin Kerja Disiplin yakni sikap kerelaan serta kesanggupan individu untuk mentaati serta mematuhi berbagai norma yang ada di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik dapat membantu mempercepat mencapai tujuan organisasi, sementara disiplin kerja yang tidak baik cenderung memperlambat dan menjadi penghalang pencapaian tujuan organisasi (Jayanto et al., 2020: 85). Adapun menurut Junaidi & Thariq (2018: 9) Disiplin merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati norma-norma, tata tertib, peraturan yang ada, baik tertulis atau tidak. Disiplin adalah sesuatu yang krusial guna mendukung pertumbuhan perusahaan serta dimanfaatkan guna memberikan motivasi terhadap karyawan supaya bisa mendisiplinkan dirinya dalam menjalankan pekerjaannya, baik secara kelompok maupun perorangan. Menurut Adil et al. (2018: 3734) disiplin ialah aktivitas manajemen dalam melaksanakan berbagai standar organisasional. Disiplin kerja mempunyai manfaat yang besar, baik untuk kepentingan para karyawan maupun organisasi. Disiplin kerja adalah sebuah sarana dimana dimanfaatkan pimpinan untuk melakukan komunikasi bersama karyawannya supaya mereka mau untuk merubah perilakunya mengikuti aturan yang sudah ditentukan (Kusuma et al., 2019: 171). Tingginya disiplin kerja pegawai, akan dapat membawa pada pencapaian efektivitas kerja maksimal, baik terkait disiplin peraturan, tata tertib, atau waktu yang sudah organisasi tetapkan. Sesuai pemaparan Syahida & Suryani (2018: 611) 24 disiplin adalah perilaku dan sikap kepatuhan akan budaya organisasi, kode etik, prosedur kerja, dan peraturan organisasi yang wajib untuk dipatuhi dalam melayani konsumen organisasi dan memproduksi suatu produk.

Berdasar pada pemaparan tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh norma-norma sosial serta seluruh peraturan yang ada. Disiplin kerja yang baik bisa diketahui melalui seberapa tinggi kesadaran karyawan dalam menaati dan mematuhi seluruh peraturan yang ada serta seberapa besar rasa tanggung jawab terhadap tugas dari setiap karyawan. Menurut Harlie (Setiawan, 2013:1248) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut: Selalu hadir tepat waktu, Selalu mengutamakan presentasi kehadiran, Selalu mentaati ketentuan jam kerja, Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, Memiliki semangat kerja yang tinggi, Memiliki sikap yang baik, Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:75) “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya memiliki timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana”. Menurut Umi, dkk (2015:02) “budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi”. Menurut Torang (2014:106) “budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya”.

Dari beberapa pengertian di atas menurut para ahli dapat kita simpulkan, bahwa budaya organisasi adalah sebuah kebiasaan, keyakinan, sikap dan nilai yang harus dimiliki setiap anggota sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan sebuah keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya. menurut Umi dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur yaitu: Norma, Nilai dominan, Aturan, iklim Organisasi.

Kinerja karyawan yakni tindakan nyata dimana ditunjukkan sesuai dengan tanggung jawabnya atau hasil kerja baik kuantitas atau kualitas yang karyawan hasilkan Nurcahyani & Adnyani (2016: 503). Peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan peningkatan kompensasi, sebab melalui pemberian kompensasi pada karyawan, akan menjadikan

ketelitian, kemauan, dan semangat karyawan ketika bekerja akan lebih disiplin, fokus, dan maksimal. Adapun menurut Rosita (2019: 3) memaparkan, kinerja karyawan yaitu hasil, perilaku, dan tindakan yang bisa diukur dimana karyawan terikat atau yang dijalankan karyawan yang berkaitan dengan kontribusinya terhadap perwujudan tujuan organisasi. Konsep kinerja sendiri berfokus kepada taraf pencapaian organisasi atau karyawan terhadap persyaratan pekerjaan.

Muizu et al. (2019: 69) memberikan definisi komprehensif dari kinerja sebagai prestasi yang ditampilkan karyawan. Hal tersebut adalah hasil yang diraih dalam menjalankan tugasnya dengan berdasar pada waktu, kesungguhan, pengalaman, dan kecakapan yang tersedia. Sementara menurut Arda (2017: 51-60) memaparkan, kinerja yakni hasil kerja karyawan dalam suatu periode waktu dibandingkan dengan beragam kemungkinan seperti kriteria, sasaran/target, atau standard yang terlebih dulu sudah ditentukan serta sudah disepakati bersama. Selanjutnya, penilaian kinerja ialah aktivitas manajer guna melakukan pengevaluasian terhadap perilaku prestasi kerja karyawan dan menentukan kebijakan untuk kedepannya. Mamesah et al. (2016: 602) mendefinisikan kinerja adalah seberapa jauh individu bisa menjalankan strategi organisasi, baik terkait pencapaian target spesifik yang berkaitan akan peran individual atau bisa juga menunjukkan keterampilan yang sesuai untuk organisasi. Kinerja ialah sebuah konsep yang melibatkan banyak dimensi di mana di dalamnya memuat tiga aspek yakni *attitude* (sikap), *ability* (kemampuan) serta *accomplishment* (prestasi).

Mengacu pada uraian di atas, disimpulkan kinerja yakni sebuah hasil kerja yang individu capai dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan padanya dengan berdasar pada waktu, kesungguhan, pengalaman, dan kecakapan. Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) meengemukakan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Tanggung jawab, Kerjasama, Inisiatif.

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut: Diduga Terdapat pengaruh Displin Kerja secara persial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Godong Ijo Asri, Diduga Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara persial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Godong Ijo Asri dan Diduga terdapat pengaruh Displin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Godong Ijo Asri.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif di karenakan hasil pengamatan yang kami amati dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. metode deskriptif adalah metode yang berisi mengungkapkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya. Dalam hal ini data yang dimaksud adalah data berupa jumlah karyawan PT. Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah empat bulan dimulai pada bulan September 2023- Desember 2023.

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Godong Ijo Asri di Depok selama kurun waktu tiga tahun yakni sebanyak 50 orang. Berdasarkan penelitian ini karena populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil jumlah populasi yang ada pada PT. Godong Ijo Asri 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer seperti kuesioner dan observasi sedangkan data sekundernya dokumentasi, jurnal dan buku yang digunakan sebagai referensi. Teknik Analisa data berupa Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi (uji validitas dan reliabilitas) , Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji t dan Uji f

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Nilai  $r$  hitung diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25. Sedangkan untuk  $r$  tabel diperoleh dari tabel *t-Product Momen* dengan signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan jumlah data  $(n) - 50$ , dan  $df = 50-2 = 48$ , maka diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,279. Berdasarkan data yang diperoleh dari perhitungan menggunakan SPSS dapat disimpulkan dari uji validitas ini dari 30 pernyataan, keseluruhan pernyataan dari tiap-tiap variabel dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari  $t$  tabel (0,279). Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur dalam pengujian selanjutnya.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil yang didapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas dengan program SPSS v25 didapatkan untuk variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) nilai *Cronbach's Alpha* 0,911 adalah sangat reliabel, sedangkan untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) nilai *Cronbach's Alpha* 0,871 adalah sangat reliabel, untuk variabel Kinerja kerja ( $Y$ ) nilai *Cronbach's Alpha* 0,927 adalah sangat reliabel.

c. Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Jika dilihat dari hasil nilai tolerance pada variabel Disiplin kerja dan budaya organisasi tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji, dilihat dari nilai tolerance sebesar 0,265 dan VIF sebesar 3,770.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari *Glejser Test* pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,70 dan variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,251, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut bebas dari heterokedastisitas.

### Analisis Regresi

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.365	2.522		.541	.591
	Disiplin Kerja	.517	.115	.517	4.502	.000
	Budaya Organisasi	.442	.118	.431	3.756	.000

Berdasarkan pada perhitungan diatas adalah padat diperoleh persamaan linear berganda yaitu :  $Y = 1.365 + 0,517X_1 + 0,442X_2$ , maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 1.365 menyatakan bahwa jika nilai variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) tidak ada atau 0, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 1.365 points.
- b. Koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 0,517 diartikan bahwa setiap penambahan 1 point variabel Disiplin Kerja, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawn sebesar 0,517 point.
- c. Koefisien korelasi variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) 0,442 diartikan bahwa setiap penambahan 1 point variabel Budaya Organisasi, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyaawan sebesar 0,442 point.

**Koefisien Korelasi**

**Tabel 2. Koefisien Korelasi 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	.914 <sup>a</sup>	.836	.829	2.54585

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan output data tabel diatas diperoleh hasil dari nilai koefisien  $R = 0,914$ . Artinya korelasi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,887, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 3. Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.836	.829	2.54585

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,836, maka ( $KD = r^2 \times 100\% = 83,7\%$ ), hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 83,7% dan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.473	2.774		1.252	.217
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	.886	.067	.887	13.287	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $13,287 >$  nilai t tabel  $2,012$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan pada PT. Godong Ijo Asri Depok

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.840	2.842		1.703	.095
TOTALX2	.896	.072	.874	12.490	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $12,490 >$  nilai t tabel  $2,012$ , maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan pada PT. Godong Ijo Asri Depok.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6. Hasil Uji hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1548.195	2	774.098	119.434	.000 <sup>b</sup>
Residual	304.625	47	6.481		
Total	1852.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $119,434 >$  nilai F tabel  $3,191$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Godong Ijo Asri Depok.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok, maka dapat ditarik kesimpulan berikut: 1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 3,473 + 0,886X_1$ , nilai korelasi sebesar  $0,887$  artinya memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar  $78,6\%$ . Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $13,287 > 2,012$  hal ini diperkuat dengan probability signifikan  $0,000 < 0,005$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Godong Ijo Asri Depok.

Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 4,840 + 0,896X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,874 artinya memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi 76,5%. Uji hipotesis dari nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $12,490 > 2,012$  hal ini diperkuat dengan Probability signifikan  $0,000 < 0,005$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT Godong Ijo Asri Depok.

Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan  $Y = 1,365 + 0,517X_1 + 0,442X_2$ . Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,914 artinya variabel bebas dengan terikat memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 83,6% sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $119,434 > 3,191$ , hal ini dapat diperkuat dengan probability signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Godong Ijo Asri Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Ikhsan (2016) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Bintoro, D. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- E. Prasetyo, P. Marlina (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. "jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen".
- Ghozali, & Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Yogyakarta: Penerbit Graha Media.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25." (2018).
- Girsang, Lismayanti, Zulkarnain Zulkarnain, and Isnaniah Isnaniah. "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Aman Andalas Medan." Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi) 2.1 (2021): 1-8.
- Hartono, "Metodelogi Penelitian Sistem Informasi". Yogyakarta: CV Andi Offset. Yogyakarta (2015).
- Heidjrachman dan Husnan. (2012). Manajemen Personalialia". Yogyakarta: BPFE
- I. Giantari, I. Riana (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. "Jurnal Manajemen Universitas Udayana".
- Muhamad Setiawan, .(2019) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Unika Atmajaya – Semanggi Jakarta Selatan.
- Oktavianti, N. U. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia.
- P. Pratiwi, V. Lengkong, C. Mintrdjo (2017) Pengaruh Orientsi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada TP. PLN Persero Wilayah Suluttenggo Area Manado)
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya



Manusia), 1(3).

- Prof. Dr. Sugiyono (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- R. Ardi, N. Sukmasari (2016) Pengaruh Disiplin Kerja, dan Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang.
- S.P, Hasibuan, Melayu. (2013) .Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sarinah, S., & Mardalena, M. (2017). Pengantar manajemen
- Singgih Santoso, "SPSS Statistik Parametrik". Cetakan Kedua, PT. Elek Media (2015)
- Siregar, Sofian. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan manual dan SPSS. Jakarta: Kencana.
- Sondong P. Siagian "Sistem Informasi Manajemen". Bumi Aksara Jakarta (2016).
- Sulaksono, J. (2018). Budaya Organisasi dan Kinerja. Deepublish
- Sumaki, Windy. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo area Manado." Jurnal berkala ilmiah efisiensi 15, no. 5 (2015).
- Wahyu Hidayat, .(2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bisnis Dan Pariwisata. Masters thesis.
- Wales, Gabriela V., Silvya L. Mandey, and Rudy S. Wenas. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 5.3 (2018).
- Widiati, Emilia. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting." Jurnal Magister Manajemen 1, no. 1 (2012): 108-142.