

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara**

**Fahrul Rozi Sanusi<sup>1\*</sup>, Styo Budi Utomo<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: fahrullrozi28@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima November2024 Disetujui Desember 2024 Diterbitkan Desember 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angka kusioner. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 61 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 61 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokolerasi, uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Budaya organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diperoleh nilai thitung &gt; ttabel atau (10.484 &gt; 2,002) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value &lt; sig (0,05) atau (0,000) dengan demikian maka Ho ditolak Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Uji statistic variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung &gt; ttabel atau (16,164 &gt; 2,002) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value &lt; sig. (0,05) atau (0,000 &lt; 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Hasil uji Hipotesis (Uji F) Secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai fhitung &gt; ftabel atau (157.442 &gt; 3,13) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai t value &lt; sig.0,05 atau (0,000 &lt; 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i4</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p>
<p><b>Keywords:</b> Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT. Putra Jayanti Abadi, North Jakarta. The method used is a quantitative method. The data collection method used is a questionnaire. The population used in this research was 61 employees. The sampling technique used Saturated Sampling and a sample of 61 respondents was obtained. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, coefficient of determination test and hypothesis test. Partial hypothesis testing of organizational culture variables (X1) on employee</i></p>

performance (Y) obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(10,484 > 2.002)$  and this was also strengthened by a  $p$  value  $< sig$  (0.05) or (0.000) so that  $H_0$  rejected  $H_a$  accepted. This means that there is a significant influence between organizational culture on employee performance. The statistical test of the Work Discipline variable (X2) on Employee Performance (Y) obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(16.164 > 2.002)$  and this was also reinforced by the  $p$  value  $< sig$  (0.05) or  $(0.000 < 0.05)$ . This shows that there is a significant influence between work discipline and employee performance. Hypothesis test results (F Test) Simultaneously Organizational Culture (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y). Based on the research results, the value of  $f_{count} > f_{table}$  or  $(157,442 > 3.13)$  was obtained and this was also confirmed by the value of  $value < sig$  0.05 or  $(0.000 < 0.05)$ . This shows that there is a significant simultaneous influence between Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance.

**How to cite:** Sanusi, F.H., & Utomo, S.B. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(4). 899-908



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

Sumber daya manusia secara global memerlukan penanganan yang lebih kompleks bila dibandingkan dengan manajemen sumber daya manusia secara domestik. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang baik. Sebuah perusahaan tidak akan menghasilkan suatu hasil yang maksimal apabila kualitas dari variabel yang dimiliki perusahaan tersebut tidak baik.

PT. Putra jayanti abadi jakarta utara merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang konstruksi dalam pembangunan dan penataan ruang perkotaan. Yang di mana instansi ini memiliki tujuan dalam meningkatkan infrastruktur kota jakarta utara yang fungsional dan menciptakan kota layak huni yang berwawasan dan lingkungan yang nyaman dan aman bagi masyarakat. Oleh karena itu, PT. Putra jayanti abadi dibentuk untuk memenuhi kebutuhan mengenai pembangunan daerah yang berintegritas dan ramah lingkungan. Instansi ini memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten yang dapat berbicara banyak dalam bidangnya, terutama dalam bidang konstruksi. PT. Putra jayanti abadi beralamat di jl. Dukuh blok,S No. 7 Jakarta Utara.

Menurut Arifandi (2018:83), Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja pemerintah akan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pemerintah, yang secara langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut merupakan perwujudan tanggung jawab karyawan atau hanya sekedar suatu balas budi karyawan pada pemerintah. Sedangkan menurut Kaswan (2017:278), Sehingga dengan tanggung jawab tersebut karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar perusahaan semakin baik lagi. Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku didalam sebuah organisasi, budaya organisasi yang

baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, setiap organisasi mempunyai kepribadian tersendiri. Salah satu faktor yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya adalah budaya yang ada didalamnya. Terbentuknya budaya organisasi sebagaimana berawal dari filsafat pendiri organisasi (mereka mempunyai visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu), budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya, yang kemudian berpengaruh terhadap kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan anggota/karyawannya. Tindakan manajemen puncak juga mempunyai dampak besar dalam pembentukan budaya organisasi (melalui apa yang mereka katakan dan lakukan) dan seringkali menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima dan yang tidak. Bagaimana anggota/karyawan harus disosialisasikan akan tergantung, baik pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai anggota/karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik demi terciptanya kinerja yang tinggi, kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Tanpa adanya budaya organisasi yang kokoh maka kinerja para anggotanya tidak dapat berjalan dengan optimal oleh sebab itu budaya organisasi yang penting untuk setiap organisasi atau perusahaan. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut padat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui budaya organisasi yang ada di lingkungan perusahaan.

Selain masalah Budaya organisasi, masalah lain yang terlihat di PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini bertujuan untuk mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektifitas kerja karyawan. Disiplin yang tinggi akan mengacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja yang lebih baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari disiplin sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya disiplin menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi terhadap pegawai sehingga sering meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya. Pegawai juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Karyawan yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara.

## KAJIAN LITERATUR

### Budaya Organisasi

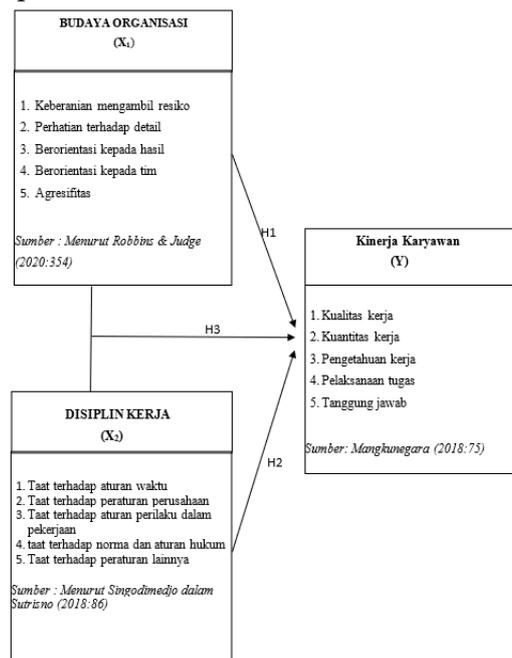
Menurut Hariyah (2018:11) mengemukakan “Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang Bersama oleh anggota-anggota dalam suatu organisasi”. Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. 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”.

### Disiplin Kerja

Hasibuan (2003:107) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:18), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (Hamzah, et,al, 2012). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa: kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yaslis Ilyas (2001) berpendapat bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personal. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

H1: ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Putra Jayanti Abadi

H2: ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Putra Jayanti Abadi

H3: ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jayanti Abadi

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) pengertian metode kuantitatif diartikan sebagai berikut “metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PUTRA JAYANTI ABADI yang beralamat di jl. Dukuh Utara Blok.S NO. 7 Jakarta Utara. Dalam penelitian ini sampelnya adalah karyawan PT. putra jayanti abadi yang berjumlah 61 pegawai. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data dengan Regresi Linier Berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis regresi linier berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.511	1.961		3.320	.002
	Budaya Organisasi	.223	.068	.268	3.270	.002
	Disiplin Kerja	.638	.075	.696	8.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil penelitian Persamaan regresi  $Y = 6,511 + 0,223X_1 + 0,638X_2$  dapat diperoleh berdasarkan temuan dari studi penghitungan regresi yang disajikan dalam tabel 1 di atas. Dari persamaan yang disebutkan di atas, dapat diambil kesimpulan berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,511, diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi dan disiplin kerja, tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 6,511.
- Nilai 0,223 Perubahan satu unit dalam variabel budaya organisasi akan diterjemahkan menjadi perubahan 0,223 dalam kinerja karyawan sementara konstan tetap konstan dan variabel disiplin tetap tidak berubah.
- Nilai 0.638 menunjukkan bahwa, asumsi konstanta tetap konstan dan variabel budaya organisasi tetap tidak berubah, maka setiap perubahan unit dalam variabel disiplin kerja akan diterjemahkan menjadi perubahan 0,638 dalam kinerja karyawan.

#### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen, dapat dilihat di bawah ini pedoman derajat hubungan korelasi sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

Sumber : Data di olah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,807 dimana nilai tersebut berada di 0,80 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

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

Sumber : Data di olah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,930 dimana nilai tersebut berada di 80 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

**Tabel 4. Hasil Uji koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.839	2.084	.844	157.442	2	58	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, maka dapat disimpulkan antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki nilai sig 0,00 < 0,05. Maka nilai korelasi memiliki nilai R square sebesar 0,919 dimana nilai tersebut berada pada 0,80 – 1,000, artinya memiliki korelasi **sangat kuat**.

**Analisis koefisien determinasi**

Analisis koefisien determinasi Tingkat efek parsial dan simultan antara variabel independen dan tergantung ditentukan dengan menggunakan analisis koefisien determinasi. Tabel di bawah ini menampilkan persentase hubungan variabel bebas dengan variabel terikat untuk hasil menghitung yang diperoleh menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 hasil lengkap.

**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.645	3.097	.651	109.916	1	59	.000
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data di olah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, nilai 0,651 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi menyumbang 65,1% dari variasi dalam kinerja karyawan, dengan faktor lain mempengaruhi 34,9% yang tersisa (100-65,1%).

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.813	2.249	.816	261.269	1	59	.000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6, maka diperoleh nilai sebesar 0,816, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar (100 – 81,6%) = 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.839	2.084	.844	157.442	2	58	.000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, maka diperoleh nilai sebesar 0,844, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 84,4% sedangkan sisanya sebesar (100 – 84,4%) = 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)**

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.989	2.604		5.373	.000
	Budaya Organisasi	.672	.064	.807	10.484	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 menampilkan hasil pengujian. Nilai  $t$  hitung yang dihasilkan  $> t_{table}$ , atau  $(10.484 > 2,002)$ , didukung oleh nilai  $p < sig$   $(0,05)$  atau  $(0,000)$ , yang mengarah ke penolakan  $H_0$ . Seperti diketahui, ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan ( $Y$ ) sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan ( $X_1$ )

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji  $t$ ) Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.865	2.068		3.803	.000
	Disiplin Kerja	.829	.051	.903	16.164	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9, maka diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(16,164 > 2,002)$  dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< sig.$   $(0,05)$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Pengujian hipotesis secara simultan (Uji  $f$ )**

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji  $f$ ) Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1367.963	2	683.981	157.442	.000 <sup>b</sup>
	Residual	251.972	58	4.344		
	Total	1619.934	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 maka diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(157.442 > 3,13)$  dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< sig.$   $0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara.

**Pembahasan Hasil Uji Penelitian**

**Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian ini di Temuan penelitian ini mengarah pada kesimpulan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan nilai korelasi  $0,807$ , atau koefisien penentuan  $65,1\%$ , yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.  $t_{hitung} > t_{table}$ , atau  $10.484 > 2.002$ , adalah hasil dari tes hipotesis; di samping itu, itu didukung oleh nilai  $\hat{r}$  nilai  $< sig.$   $0,05$ , atau  $0,000 < 0,05$ . Karena  $H_0$  menolak  $H_a$  menerima, dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara.

**Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian ini mengarah pada kesimpulan bahwa, dengan nilai korelasi  $0,930$ , yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan koefisien determinasi  $81,6\%$ , disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ).  $t_{hitung} > t_{table}$ , atau  $(16,164 > 2,002)$ , adalah hasil dari tes hipotesis. Hal ini juga

didukung oleh nilai  $t < sig.0,05$ , atau ( $0,000 < 0,05$ ). Akibatnya,  $H_0$  menolak penerimaan  $H_a$ , dan dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara.

### **Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan penelitian ini mendukung gagasan bahwa, dengan nilai korelasi 0,919, yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat, budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. ( $Y$ ). 84,4% adalah koefisien determinasi. Hal ini ditemukan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , atau ( $157.442 > 3.13$ ), lulus tes hipotesis. Sebagai hasilnya,  $H_0$  menolak  $H_a$  menerima, dan dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) Pada PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan berikut diambil dari bab-bab sebelumnya, studi dan diskusi tentang dampak disiplin kerja dan budaya organisasi pada kinerja karyawan, dan hasil dari sumber-sumber ini:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0,807, yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan koefisien determinasi 65,1%, budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. ( $Y$ ). Nilai  $t < 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  mendukung tes hipotesis, yang diterima  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $10.484 > 2.002$ ). Sebagai hasilnya,  $H_0$  menolak  $H_a$  menerima, dan dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada ( $X_1$ ) Pada PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $X_2$ ) secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan nilai korelasi 0,930, yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan koefisien determinasi 81,6%.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau ( $16,164 > 2,002$ ), adalah hasil dari tes hipotesis. Hal ini juga didukung oleh nilai  $t < sig.0,05$ , atau ( $0,000 < 0,05$ ). Akibatnya,  $H_0$  menolak penerimaan  $H_a$ , dan dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_1$ ) secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan nilai korelasi 0,919, menunjukkan efek yang sangat kuat. 84,4% adalah koefisien determinasi. Hal ini ditemukan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , atau ( $157.442 > 3.13$ ), lulus tes hipotesis. Sebagai hasilnya,  $H_0$  menolak  $H_a$  menerima, dan dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akimas, Hari Nugroho. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3
- Algifari, (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Ardana, I Komang dkk, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.

- Dr. Hj. Erni R Ernawan 2011. *Organizational Culture : Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan ke-1, Bandung : Alfabeta
- Edi Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Eigis Yani Pramularso, (2017). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, *Jurnal Widya Cipta* Vol. 1 No. 2, ISSN: 2550-0791
- Eno, P, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Niko Resources Indonesia Ltd). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 145-170.
- Eritha Sulastri (2017), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Kreatif*, 13 (6).
- Fahmi & Irham.2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta; Mitra Wacana Media
- Riyanto, Y. (2016) *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC.
- Robbins, S. P., & Coulter , M. (2018). *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak, P. F. (2015). *Manajemen Evaluasi Kerja*. Jakarta: Falkutas UI.
- Sunarto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Suryabrata, S. (2016). *Metodologi Penelitian Cetakan ke 25*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Akasara.