

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk

¹Lili Sularmi, Nurul Hikmah Apriyanti
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
¹Email : lilisularmi.ls81@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan dengan sampel sebanyak 64 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,4%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,623 > 1,999$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,7%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,483 > 1,999$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk. Uji hipotesis simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 47,3%, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($33,915 > 2,760$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk.

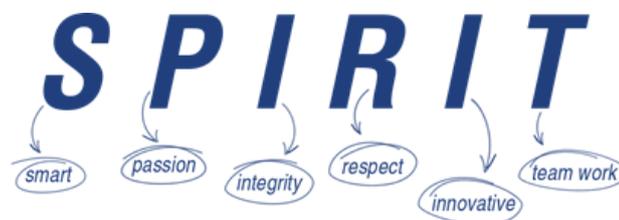
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keselarasannya antar personal didalam organisasi merupakan kondisi yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Variabel pada tingkatan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah budaya organisasi. Budaya sebuah organisasi yang punya kemungkinan paling besar untuk membentuk standar dan etika tinggi adalah budaya yang tinggi toleransinya terhadap risiko tinggi, rendah, sampai dengan hal keagresifan, dan fokus pada sarana selain juga hasil.

PT. Mega Perintis Tbk adalah salah satu perusahaan fashion di Indonesia yang berfokus pada Man's Fashion. Perusahaan tersebut perkembangannya cukup pesat di era globalisasi saat ini. PT. Mega Perintis Tbk berpendapat bahwa manusia adalah asset dan faktor utama penentu kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu PT. Mega Perintis Tbk selalu membina hubungan kerja jangka panjang yang saling membangun, sehingga tumbuh ikatan dan rasa kebersamaan antara karyawan dan perusahaan untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan yang berkelanjutan.



Gambar 1.1
Nilai Perusahaan PT. Mega Perintis Tbk

Budaya organisasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Semakin baik budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki filosofi sendiri, perilaku dan pola pemikiran, prakter bisnis, kepribadian sendiri. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan efektifitas karyawan dalam organisasi tersebut.

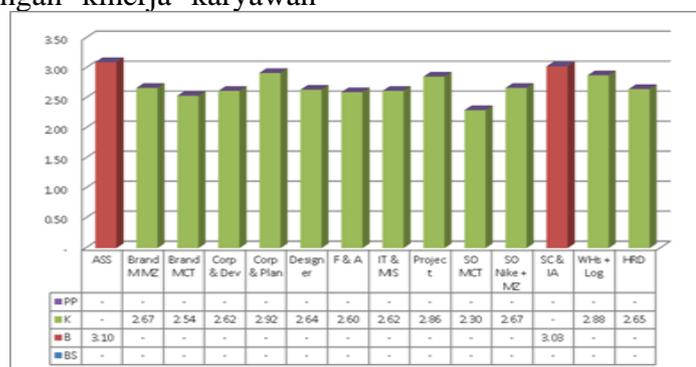
Kedisiplinan dalam suatu organisasi merupakan tolak ukur hidupnya norma, tata tertib dan

peraturan organisasi yang berhubungan dengan orang-orang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin yang baik merupakan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak berasal dari diri karyawan itu sendiri. Salah satu bentuk disiplin adalah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih banyaknya karyawan yang terlambat karena kurangnya disiplin pada diri karyawan. Pada tahun 2016 jumlah terlambat, sakit, izin dan abstain mendapat 91 orang atau 36,4% dari jumlah hari kerja (JHK). Tahun 2017 turun

menjadi 32% namun tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 32,8%. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor, sedangkan dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang menunda pelaksanaan tugas kantor, terlambat saat masuk jam kerja, keluar kantor pada saat jam-jam kerja dan kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada masing-masing individu, karena kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan perusahaan, baik suasana kerja lingkungan fisik maupun leadership dari pimpinan. Sedangkan para atasan sebagai motivator bagi para karyawan berusaha agar kinerja karyawan terus meningkat, perusahaan juga memberikan reward (bonus) yang sesuai dengan kinerja karyawan

yang diberikan karyawan pada perusahaan.

Salah satu masalah yang dihadapi Indonesia saat ini adalah rendahnya sumber daya manusia. Apabila jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar dapat didayagunakan secara profesional akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang berpendidikan, memberikan lapangan pekerjaan dan menyediakan berbagai fasilitas sosial yang memadai, penilaian kinerja PT. Mega Perintis Tbk tahun 2018 diatas hampir semua bagian belum mencapai target dalam pekerjaannya. Nilai tertinggi didapatkan oleh bagian ASS atau 3.10 dan yang mendapatkan nilai terendah yaitu Brand MCT atau 2.54. Dalam hal ini dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk belum optimal.



Gambar 1.2
Penilaian Kinerja PT. Mega Perintis Tbk

Berdasarkan kenyataan yang telah diamati melalui disiplin karyawan masih ada yang belum melaksanakan dengan baik. Perilaku yang sering muncul masih

kurangnya kedisiplinan atau melanggar peraturan, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu dan perilaku

yang menunjukkan semangat kerja menjadi turun. Dalam organisasi, karyawan melaksanakan tugasnya harus sesuai aturan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Beberapa masalah-masalah yang diidentifikasi adalah :

1. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya perusahaan.
2. Kurangnya kerjasama antara karyawan dengan departemen yang ada di PT. Mega Perintis Tbk.
3. Kurangnya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan.
4. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan.

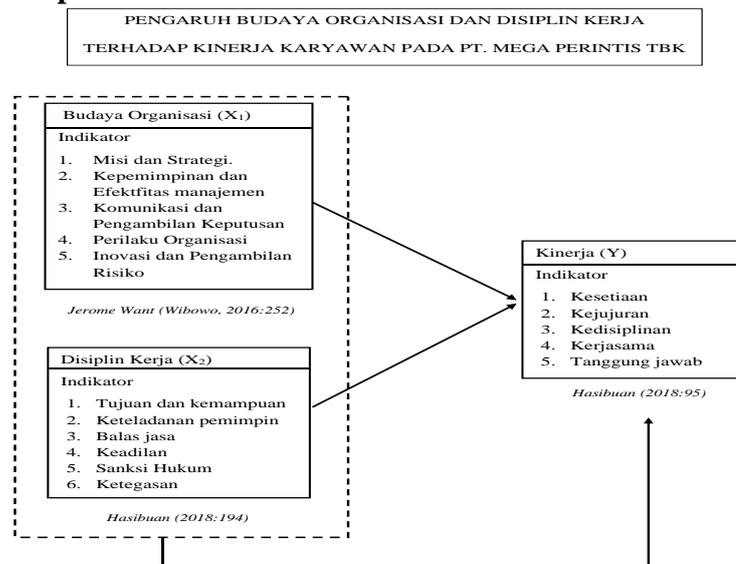
6. Kurangnya keteladanan kepemimpinan.
7. Kurangnya kesejahteraan karyawan pada perusahaan.
8. Kurang optimalnya kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Permasalahan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara Bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk?

D. Kerangka Berpikir



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan

- antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk secara parsial.
- Ha₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk secara parsial.
- Ho₂ : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk secara parsial.
- Ha₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk secara parsial.
- Ho₃ : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk secara simultan.
- Ha₃ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:15), budaya organisasi adalah sebuah persepsi

umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberanian bersama. Menurut Mia Lasmi (2016:196), budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2016:15) menyatakan budaya korporasi sebagai cara hidup suatu organisasi yang diberikan melalui generasi penerus pekerja. Menurut Mangkunegara (2013:113), Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai – nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota – anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Graham dalam Siswandi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

B. Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Demikian juga kehidupan dalam

suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain kedisiplinan dalam bekerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada kedisiplinan dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2018:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2017:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2017:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Veitzhal Rivai (2014:183) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat

dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Sedangkan menurut Siagian (2012:305) mengemukakan bahwa "Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan".

Dari beberapa pendapat diatas disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

C. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2018:95) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang

dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut Rivai (2014:15) Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan sekedar sifat (*trait*) dan perilaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mega Perintis Tbk yang beralamat di Jalan Karet Pedurenan No. 240, Karet Kuningan – Setiabudi, Jakarta Selatan. No. Tlp : 021-5733888. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 174 orang karyawan. Penentuan besarnya

sampel menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2016:82) sebagai berikut :

$$\text{Rumus Slovin } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dengan jumlah populasi (N) sebesar 174 karyawan. Maka dapat diperoleh besarnya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{174}{1+174(0,1)^2} = 64 \text{ orang karyawan,}$$

Metode pengumpulan data menggunakan data primer yaitu observasi dan penyebaran kuesioner serta data sekunder yaitu dokumentasi dan studi kepustakaan, uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier sederhana dan linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (*R Square*) dan pengujian hipotesis

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Chronbatch Alpha Budaya Organisasi	Chronbatch Alpha Disiplin	Chronbatch Alpha Kinerja	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1.	0.308	0.422	0.440	0.30	Valid
2.	0.302	0.505	0.414	0.30	Valid
3.	0.391	0.401	0.512	0.30	Valid
4.	0.537	0.462	0.401	0.30	Valid
5.	0.719	0.512	0.515	0.30	Valid
6.	0.369	0.347	0.377	0.30	Valid
7.	0.662	0.631	0.697	0.30	Valid
8.	0.693	0.441	0.655	0.30	Valid

Item Kuesioner	Chronbatch Alpha Budaya Organisasi	Chronbatch Alpha Disiplin	Chronbatch Alpha Kinerja	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
9.	0.721	0.624	0.660	0.30	Valid
10.	0.463	0.624	0.373	0.30	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai Standar Chronbatch Alpha > Standar Chronbatch Alpha 0.30, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Budaya Organisasi (X1)	0.692	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.662	0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.673	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Coeficien Alpha > Chronbath Alpha 0,60.

3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

a. Uji Normalitas

Tabel 4.3

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.092	64	.200 [*]	.967	64	.080

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas :

Tabel 4.4

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	8.435	3.762		2.242	.029		
Budaya Organisasi (X1)	.463	.091	.491	5.076	.000	.828	1.207
Disiplin Kerja (X2)	.350	.092	.368	3.801	.000	.828	1.207

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu budaya organisasi sebesar 0,828 dan disiplin kerja sebesar 0,828, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel budaya organisasi

sebesar 1,207 serta disiplin kerja sebesar 1,207 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 ^a	.527	.511	2.476	1.833
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.833 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.957	2.187		.438	.663
	Budaya Organisasi (X1)	-.082	.053	-.210	1.547	.127
	Disiplin Kerja (X2)	.105	.054	.266	1.961	.054
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel budaya organisasi (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,127 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,054 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian

regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

A. Analisis Deskriptif dan Verifikatif

1. Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	60.9	60.9	60.9
	Perempuan	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan data di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau 60,9%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 39,1%.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	11	17.2	17.2	17.2
	26-35 Tahun	14	21.9	21.9	39.1
	36-45 Tahun	35	54.7	54.7	93.8
	> 45 Tahun	4	6.3	6.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Data di atas, responden yang berusia antara 17-25 tahun sebanyak 11 orang atau 17,2%, yang

berusia antara 26-35 tahun sebanyak 14 orang atau 21,9%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 35 orang atau 54,7% dan yang berusia > 45 tahun sebanyak 4 orang atau 6,3%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	9	14.1	14.1	14.1
	Diploma	4	6.3	6.3	20.3
	Sarjana (S1)	39	60.9	60.9	81.3
	Pasca Sarjana (S2)	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan data di atas, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 9 orang atau 14,1%, yang berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 6,3%, yang berpendidikan S1 sebanyak 39 orang atau 60,9%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 12 orang atau 18,8%.

d. Penilaian Responden Berdasar Pada Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Tanggapan responden atas pernyataan pada variabel budaya organisasi diperoleh rata-rata skor 3.76 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 62,2% dan responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 37,8%.

Tanggapan responden pada variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata skor 3.86 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 61,9% dan responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 38,1%.

Tanggapan responden variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3.91 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 71,4% dan responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 28,6%.

2. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 4.10
Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.435	3.762		2.242	.029
	Budaya Organisasi (X ₁)	.463	.091	.491	5.076	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.350	.092	.368	3.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,435 + 0,463X_1 + 0,350X_2$.

b. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.11

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.511	2.476

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,726 artinya variabel budaya organisasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R Square).

Tabel 4.12

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.511	2.476

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,527 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂)

berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.13

Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.801	2	207.901	33.915	.000 ^b
	Residual	373.933	61	6.130		
	Total	789.734	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₁)

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (33,915 > 2,760), hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Budaya organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,644 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 41,4%. Uji hipotesis

diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,623 > 1,999$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk.

2. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,571 artinya kedua memiliki pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 32,7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,483 > 1,999$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mega Perintis Tbk
3. Budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 8,435 + 0,463X_1 + 0,350X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,726 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($33,915 > 2,760$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability

signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk.

B. Saran

1. Variabel budaya organisasi (X_1) pernyataan yang paling lemah adalah 10 yaitu "Saya berani menghadapi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan" dimana hanya mencapai score sebesar 3,61. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus menumbuhkan dan membangun rasa integrity atau kepercayaan pada karyawan agar setiap permasalahan yang dilakukan oleh karyawan dapat dihadapi dengan positif. Karena karyawan akan bertanggung jawab dalam menghadapi masalah ketika perusahaan menghargai keberanian karyawannya.
2. Variabel disiplin kerja (X_2), pernyataan yang paling lemah adalah 5 yaitu "Perusahaan mengatur ketentuan pemberian imbalan diluar gaji dalam pencapaian kinerjanya" dimana hanya mencapai score sebesar 3,61. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat sistem imbalan diluar gaji yang adil dan layak sesuai dengan hasil pencapaian kinerja karyawan. Untuk mewujudkan keadilan, program kompensasi harus dirancang dengan mempertimbangkan kontribusi karyawan maupun kebutuhan

karyawan. Pemberian kompensasi dan pengelolaannya yang baik, juga kan berdampak positif bagi produktivitas perusahaan.

3. Variabel kinerja karyawan (Y), pernyataan yang paling lemah adalah 3 yaitu “saya tidak pernah memanipulasi data untuk kepentingan pribadi” dimana hanya mencapai score sebesar 3,73. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperketat pelaksanaan SOP yang sudah dibuat oleh perusahaan. SOP dibuat untuk menjamin perusahaan berjalan dengan baik dan sesuai dengan perencanaan. Jika SOP diabaikan, maka tujuan perusahaan bisa menjadi tak terkendali dan memunculkan celah untuk memanipulasi data. Dan perusahaan harus menciptakan kultur perusahaan yang baik. Pemberian visi dari atasan hingga kebawah harus berlangsung dengan benar, agar karyawan lebih mencintai nilai-nilai yang dituju secara bersama-sama dengan seluruh karyawan perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi agar dalam penelitian menggunakan variabel lain selain budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, “Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Cetakan Ke Tigabelas. Bandung, Remaja Rosdakarya. 2015
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, “Sumber Kerangka Berfikir Kinerja”. Gramedia, Jakarta Selatan, 2014.
- Algifari, “Analisis Regresi”, Yogyakarta, 2014.
- Anggy Henly Kumajas, Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174, Vol.4 No.4 September 2016. Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
- Arikunto, Suharsimi, “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Bachtiar Arifudin Husein, Jurnal Ilmiah Forkamma Univeritas Pamulang, ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Danamon Cabang Bintaro.
- Ferry Ramadani Sitanggang, Jurnal Maker,ISSN: 2502-4434 Vol. 3, No. 1, (2017) 2477-Vol.2 No.3 (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Pematangsiantar.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, “Dasar-dasar Manajemen”, Bumi Aksara, Jakarta 2014.
- Ghozali “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2017.
- Handoko, “Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia”,

- Edisi Ke enam, BPFE UGM, Yogyakarta, 2013.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta. 2018.
- Istijianto, "Aplikasi Praktis Riset Pemasaran", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.
- Mardi Astutik, *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2016 : 121-140 ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528-4649 (Online) Vol. 2 No. 2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. "Perilaku Organisasi", Edisi ke 15. Jakarta, Salemba Empat. 2013
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. "Perilaku Organisasi", Edisi ke 16. Jakarta, Salemba Empat. 2015
- Sedarmayanti. "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Refika Aditama Fresco, Jakarta, 2013.
- Simamora, Henry, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2014.
- Singgih Santoso "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta, 2015.
- Sondang P Siagian. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2014.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Bandung, 2013
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS*, 1(2).
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Pranada Media Group, Jakarta. 2017
- Sutrisno, Edy. "Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Radiologi RSUD Karidi Semarang" Vol. 12 No.2. 2014.
- Veithzal Rivai. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok. 2014
- Wardiah, Mia Lasmi. "Teori Perilaku dan Budaya Organisasi", Pustaka Setia, Bandung. 2016
- Wibowo. "Budaya Organisasi". Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2016.
- Yuis Ferbya Baan, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2015: 675-686 Vol.3 No.3, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda

PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Jenius, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).
Naskah berupa Softcopy program MS Word maksimal 25 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
 - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
 - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
 - c) Batang Tubuh :
 - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
 - 2). Perumusan Masalah
 - 3). Tujuan Penelitian
 - 4). Landasan teori termasuk didalamnya hipotesis dan kerangka Pemikiran
 - 5). Metode Penelitian
 - 6). Hasil dan Pembahasan
 - 7). Kesimpulan
 - 8). Daftar Pustaka
 - 9). Seluruh isi tersebut di buat dengan 2 kolom
3. Judul ditulis dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk kolom.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan di atasnya.
6. Penulisan persamaan matematika yang terdapat pada halaman naskah hendaknya menggunakan *equation editor*.
7. Daftar pustaka hanya memuat literature yang dirujuk dalam keterangan dan dicantumkan pada bagian akhir naskah dilakukan dengan memberikan nomor.
8. Margin atas dan kiri 4cm, kanan dan bawah 3cm, dan ukuran kertas A4.
9. Email Redaksi : jurnalsdm.unpam@gmail.com/ denoksunarsi@gmail.com