

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI LIKUID PADA PT.EAGLE INDO PHARMA-TANGERANG

Darmadi¹, N. Lilis Suryani² Ratna Sari³
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Email: dosen02445@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of culture on performance employee in the liquid division at PT Eagle Indo Pharma-Tangerang, to determine the effect of work discipline on performance employee in the liquid division at PT Eagle Indo Pharma-Tangerang, and to determine the effect of culture and work discipline on performance employee in the liquid division at PT Eagle Indo Pharma-Tangerang.*

Methods. *This research method uses quantitative methods with descriptive and associative approaches. The data collection method used was a questionnaire questionnaire. Analysis of the data used is the validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing.*

Findings. *Hypothesis testing partially the culture variable (X_1) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($30,7191 > 2,001$) it was also strengthened with a significance value of $0,000 < 0,05$. This means that culture has a significant effect on employee performance. The statistical test of work discipline variable (X_2) obtained the value of $t_{count} > t_{table}$ ($40,651 > 2,001$) it was also strengthened with a significance value of $0,000 < 0,05$. This means that work discipline has a significant effect on employee performance. Testing the hypothesis simultaneously obtained value of $F_{count} > F_{table}$ or ($74,894 > 3,15$) this is also strengthened by the probability value of significance of $0,000 < 0,05$. So it can be said that culture and work discipline have a significant simultaneous effect on employee performance The coefficient of determination obtained R Square value of $0,694$, meaning that the variables of culture and work discipline together have an influence contribution of $69,4\%$ on employee performance. While the remaining $30,6\%$ is influenced by other factors not examined in this study.*

Implication. *Leaders further increase their supervision of employees and employees are more aware of the importance of implementing Standard Operating Procedures (SOPs) at work. Thus it will produce quality work results.*

Keywords. *Culture, Work Discipline, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di divisi likuid pada PT.Eagle Indo Pharma-Tangerang, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di divisi likuid pada PT.Eagle Indo Pharma-Tangerang, dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di divisi likuid pada PT.Eagle Indo Pharma-Tangerang.*

Metode. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil. Pengujian hipotesis secara parsial variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($30,719 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($40,651 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($74,894 > 3,15$) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,694, artinya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi. Pemimpin lebih meningkatkan pengawasannya terhadap para karyawan dan karyawan lebih menyadari akan pentingnya penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam bekerja. Dengan demikian akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

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

1. Pendahuluan

PT. Eagle Indo Pharma atau yang lebih dikenal dengan nama CAP LANG berdiri sejak tahun 1973. CAP LANG terus melakukan transformasi hingga menjadi perusahaan seperti yang dikenal sekarang. Dengan pengalaman lebih dari 38 tahun, perusahaan ini tetap konsisten melayani dan meningkatkan kesehatan masyarakat melalui penyediaan produk-produk farmasi OTC (*Over the Counter*) yang berkualitas tinggi, efektif, dan aman digunakan.

Dari hasil pra - survey penulis mendapatkan data target yang dicapai dalam 3 tahun terakhir di tahun 2018 sebagai berikut.

Tabel 1. Target Karyawan di Divisi Likuid pada PT. Eagle Indo Pharma

Produk	Tahun		
	2016	2017	2018
Mkp 30 ml	13.256 box	11.058 box	10.256 box
Mkp 60 ml	19.058 box	17.550 box	16.008 box
Tl 30 ml	12.025 box	12.005 box	11.256 box
Tl 60 ml	18.225 box	16.035 box	10.925 box

Sumber : PT. Eagle Indo Pharma, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa ada penurunan target pada tahun 2018, penurunan target tersebut dikarenakan karyawan yang rajin sebelumnya mencontoh karyawan yang bermalas - malasan. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan akan kesadaran dan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu factor lainnya yang mempengaruhi adalah factor disiplin kerja. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik

tingkat bawah sampai ditingkat atas. Hal yang paling dasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja dan kehadiran. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak factor yang mempengaruhinya. Karena dalam kedisiplinan perlunya rasa kesadaran diri, kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 2. Absensi Karyawan di Divisi Likuid pada PT. Eagle Indo Pharma

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah Masuk
				Sakit	Izin	Alpa	
2016	Januari	62	23	6	0	10	46
	Febuari	62	20	5	10	2	45
	Maret	62	23	6	5	2	59
	April	62	22	4	6	0	52
	Mei	62	23	0	4	0	58
	Juni	62	22	4	7	0	51
	Juli	62	23	6	0	4	52
	Agustus	62	23	3	0	6	53
	September	62	22	0	3	14	45
	Oktober	62	23	0	1	12	49
	November	62	22	1	0	0	61
	Desember	62	23	4	0	0	58
2017	Januari	62	23	5	5	10	42
	Febuari	62	20	5	3	4	50
	Maret	62	23	7	5	7	43
	April	62	22	1	1	0	60
	Mei	62	23	0	6	0	56
	Juni	62	22	0	8	7	47
	Juli	62	23	0	5	5	52
	Agustus	62	23	7	0	8	47
	September	62	22	5	1	0	56
	Oktober	62	23	1	0	1	60
	November	62	22	1	0	1	60
	Desember	62	23	7	4	11	40
2018	Januari	62	23	3	6	13	38
	Febuari	62	20	4	4	10	44
	Maret	62	23	0	5	4	53
	April	62	22	0	8	9	45
	Mei	62	23	7	6	0	49
	Juni	62	22	8	0	2	52
	juli	62	23	8	0	0	54
	Agustus	62	23	5	6	0	51
	September	62	22	6	4	15	37
	Oktober	62	23	3	7	6	46
	November	62	22	8	3	15	36
	Desember	62	23	3	8	1	50

Sumber : PT. Eagle Indo Pharma, 2020

Dari data tersebut tergambar singkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja dan jumlah karyawan sebagai salah satu instrumen pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Taat terhadap peraturan perusahaan merupakan instrument yang penting juga dalam menilai tingkat kedisiplinan karyawan. Namun masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan tersebut seperti perlengkapan kerja yang tidak terpakai dengan sempurna. Perlu adanya pengawasan dan bimbingan pemimpin agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mematuhi peraturan kerja yang ada.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai

karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi kemungkinan promosi akan di tinjau ulang. Masalah mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan menjadi penting karena menyangkut dengan unsur manusia dan sistem nilai lingkungan kerjanya.

Tabel 3. Data Presentase Pencapaian Target di Divisi Likuid pada PT. Eagle Indo Pharma

No	Tahun	Target Pencapaian Fee	Realisasi Pencapaian	Presentase
1	2016	Rp.1.116.096.000	Rp.817.040.400	73%
2	2017	Rp.1.116.096.000	Rp.765.776.400	69%
3	2018	Rp.1.116.096.000	Rp.511.126.800	46%

Sumber : PT. Eagle Indo Pharma, 2020

Dari table 3 di atas dapat dilihat pencapaian target di Divisi Likuid Pada PT.Eagle Indo Pharma Tangerang selama periode 3 tahun yaitu pada tahun 2016 untuk target tercapai 73%. Dan pada tahun 2017 pencapaian target 69% dan pada tahun 2018 pencapaian target sebesar 46%. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kinerja di divisi likuid pada PT.Eagle Indo Pharma Tangerang belum mencapai hasil yang maksimal.

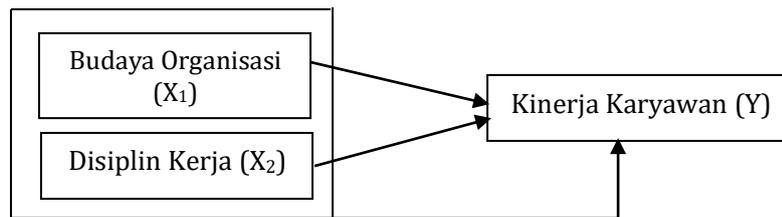
Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma Tangerang”.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Budaya Organisasi. Menurut Edison dkk (2016:119) mengatakan, bahwa “Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaab kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Sedangkan pendapat Wheel dan Hunger dalam Mardianta (2016:127), bahwa “Budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya”.

Disiplin Kerja. Rahayu Risy (2014:23), Berpendapat disiplin adalah “kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada”. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2015:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Rivai (2013:604) “kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagai atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya”.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H01 : $r = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha1 : $r \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- H02 : $r = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha2 : $r \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H03 : $r = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha3 : $r \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Eagle Indo Pharma yang bergerak di bidang farmasi beralamat di JL. Raya Prabu Siliwangi KM 1.1, Desa Alam Jaya, Kec. Jatiuwung Tangerang. Metode yang akan digunakan peneliti adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif kausal (sebab-akibat) karena adanya variabel- variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, dimana pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2018:35) metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Eagle Indo Pharma-Tangerang terdapat jumlah karyawan di Divisi Likuid sebanyak 160 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis.

Tabel 4. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	No. Butir	Skala
Budaya Organisasi (X1) Sumber: Robbins dan Judge (2015)	1. Inovasi dan pengambilan	1-2	Likert
	2. Perhatian terhadap detail	3-5	
	3. Orientasi hasil	6	
	4. Orientasi orang	7	
	5. Orientasi tim	8	
	6. Keagresifan	9	
	7. Stabilitas	10	

Variabel	Indikator	No. Butir	Skala
Disiplin Kerja (X2) Sumber: Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86)	1. Taat terhadap aturan waktu	1-2	Likert
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	3-4	
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	5-7	
	4. Taat terhadap peraturan lainnya	8-10	
Kinerja (Y) Sumber : Mangkunegara (2015)	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1-2	Likert
	2. Kesesuaian jam	3-4	
	3. Tingkat Kehadiran	5-6	
	4. Kerjasama antar karyawan	7-8	
	5. Kepuasan Kerja	9-10	

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,958	0,2108	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,334	0,2108	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,958	0,2108	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,958	0,2108	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,430	0,2108	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,958	0,2108	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,319	0,2108	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,367	0,2108	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,958	0,2108	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,958	0,2108	Valid
Disiplin Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,973	0,2108	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,973	0,2108	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,410	0,2108	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,973	0,2108	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,973	0,2108	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,344	0,2108	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,973	0,2108	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,321	0,2108	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,973	0,2108	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,973	0,2108	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,361	0,2108	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,996	0,2108	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,996	0,2108	Valid

4	Butir Pernyataan 4	0,996	0,2108	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,996	0,2108	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,996	0,2108	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,996	0,2108	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,996	0,2108	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,996	0,2108	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,996	0,2108	Valid

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan untuk variable Budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan disimpulkan bahwa butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel 0,2108. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,906	Reliabilitas
Disiplin	0,938	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,985	Reliabilitas

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah 0,906 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,938 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,985 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diketahui semua variabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka butir pernyataan dalam variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75471956
Most Extreme	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-Tailed) yaitu 0,115 sehingga lebih besar dari 0,05 atau 0,115 > 0,05, maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 8. Uji multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Budaya Organisasi	.997	1.003
	Disiplin	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variable budaya organisasi dan disiplin kerja sebesar 1,003. Artinya, nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

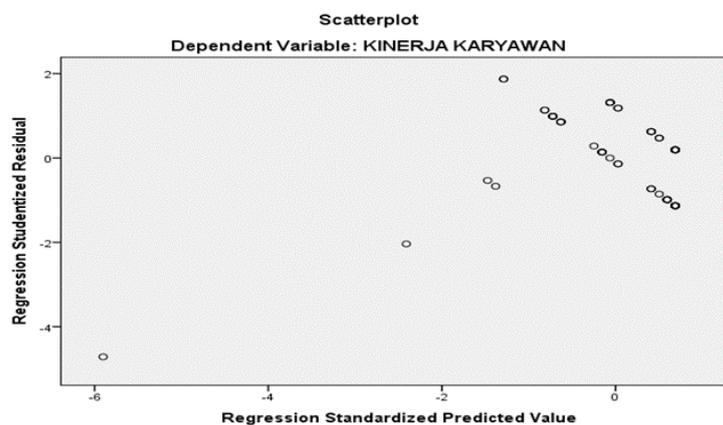
**Tabel 9. Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833a	.694	.685	.766	1.744

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* (DW) yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,744. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 5% dan jumlah data (n) = 62 serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen), sehingga diperoleh nilai dL sebesar 1,5232 dan dU sebesar 1,6561 (lihat pada lampiran tabel dw). Dari perhitungan tersebut bahwa nilai DW sebesar 1,744 terletak diantara dU dan (4 - dU) sebesar 1,6561 dan 2,3439 ($dU < dw < 4 - dU$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-12.312	1.793		-6.866	.000
	Budaya Organisasi	1.282	.042	.970	30.719	.000

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = -12,312 + 1,282X$. Artinya Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan terjadi sebesar -12,312. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 1,282 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,282. Maka dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Tabel 11. Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-7.461	1.237		-6.032	.000
	Disiplin Kerja	1.173	.029	.982	40.651	.000

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = -7,461 + 1,173X$. Artinya Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan terjadi sebesar -7,461. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 1,173 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,173. Maka dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 12. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.145	5.054		1.414	.162
	Budaya Organisasi	.105	.085	.084	1.229	.223
	Disiplin Kerja	.749	.062	.825	12.100	.000

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda berikut:

$$Y = 7,145 + 0,105X_1 + 0,749X_2$$

- 1) Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi dan disiplin kerja bernilai 0 (nol) maka Kinerja karyawan terjadi sebesar 7,145.
- 2) Nilai koefisien budaya organisasi memiliki nilai positif sebesar 0,105 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pada budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,105.
- 3) Nilai koefisien disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar 0,749 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pada disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,749.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833a	.694	.685	.766	1.744

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,694, artinya variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,4% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk pengujian pengaruh antara variabel Budaya organisasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan dengan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti diterima ditolak ($\alpha = 5\%$)
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti ditolak diterima ($\alpha = 5\%$)

Tabel 14. Hasil Uji t Budaya Organisasi

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.312	1.793	-6.866	.000
	Budaya Organisasi	1.282	.042	.970	.000

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($30,719 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Divisi Likuid pada PT.Eagle Indo Pharma- Tangerang.

Tabel 15. Hasil Uji t Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.461	1.237	-6.032	.000
	Disiplin Kerja	1.173	.029	.982	.000

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($40,651 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Divisi Likuid pada PT.Eagle Indo Pharma- Tangerang.

**Tabel 16. Hasil Uji F
ANOVAa**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	87.905	2	43.952	74.894	.000b
Residual	38.733	66	.587		
Total	126.638	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (74,894 > 3,15) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di Divisi Likuid pada PT.Eagle Indo Pharma-Tangerang.

5. Kesimpulan

Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Divisi Likuid pada PT.Eagle Indo Pharma-Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang dimana diperoleh nilai thitung > ttabel (30,719 > 1,67109) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Divisi Likuid pada PT.Eagle Indo Pharma-Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai thitung > ttabel (40,651 > 1,67109) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di Divisi Likuid pada PT.Eagle Indo Pharma-Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (74,894 > 3,15) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima.

Daftar Pustaka

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana-Prenda Media Group.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-6. PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke-16. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wardiah. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen P dan Timoty A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P dan Timoty A Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenda Media Group.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raya Grafindo Persada.
- Setiawan F dan Kartika Dewi A. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Anugrah*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.3 (5).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Penerbit CV. Alfabeta:Bandung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.