

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR KARYA PRIMA SENTOSA DI TANGERANG

Abdul Rahman Safiih², Agung Alamsyah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: dosen02457@unpam.ac.id¹, agung.backbulls@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture on Employee Performance, to determine the effect of Work Discipline on Employee Performance and to determine the effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT BPR Karya Prima Sentosa Tangerang. This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using a questionnaire. The population amounted to 63 employees, the sampling used was a saturated sample technique totaling 63 employees... Data analysis using descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test. The results showed that: There is an influence between organizational culture on employee performance at PT BPR Karya Prima Sentosa Tangerang, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 11.648 + 0.643X_1$ and the tcount value of $5.650 > t$ table 1.670 with a significant $0.000 < 0.05$. There is an influence between work discipline on employee performance at PT BPR Karya Prima Sentosa Tangerang, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 16.339 + 0.566X_2$ and the tcount value of $4.415 > t$ table 1.670 with a significant $0.000 < 0.05$. There is a simultaneous influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT BPR Karya Prima Sentosa Tangerang, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 3.764 + 0.507 + 0.348$, the correlation coefficient value of 0.586 and 0.492, the coefficient of determination of 0.400 or 40%, and the fcount value of $21.691 > f$ tabel 3.150 with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Organizational Culture; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan 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 terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasinya berjumlah 63 karyawan, pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 63 karyawan.. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 11.648 + 0.643$ dan nilai thitung $5,650 > ttabel 1,670$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Karya Prima sentosa Tangerang, hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,339 + 0.566$ dan nilai thitung $4,415 > ttabel 1,670$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin

kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 3,764 + 0,507X_1 + 0,348X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,586 dan 0,492, nilai koefisien determinasi sebesar 0,400 atau 40%, serta nilai $t_{hitung} 21,691 > t_{tabel} 3,150$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan keuangan yang ada di Indonesia mengalami kemajuan dan terus berkembang misalnya perbankan, BPR, pegadaian dan masih banyak lagi, mengalami peningkatan volume tingkat bisnisnya. Oleh karena itu, dalam peningkatan bisnis tersebut dibutuhkan peranan, standar, fungsi manajemen yang baik dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang baik. Sehingga semua kegiatan perusahaan dapat terorganisir dengan baik atau memiliki system manajerial yang baik.

Untuk memastikan konsistensi suatu organisasi perusahaan dibutuhkan standarisasi manajemen yang baik. Aspek manajemen yang baik meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen yang baik tidak terlepas dari SDM yang berkualitas, peranan SDM dalam perusahaan sangatlah berarti sebab selaku penggerak utama dari segala aktivitas atau kegiatan industri untuk mencapai tujuan, yaitu untuk mendapatkan keuntungan ataupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan diawali dari mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja secara optimal.

PT BPR Karya Prima Sentosa merupakan salah satu bank perkreditan rakyat di Indonesia yang terus berinovasi dalam meningkatkan kualitas layanan dan menjamin keamanan bagi para nasabahnya. PT BPR Karya Prima Sentosa mulai beroperasi sejak tahun 1994 dan memiliki komitmen memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produk-produk yang berkualitas serta proses yang cepat untuk melayani nasabah dan mengembangkan bisnis ekonomi kerakyatan.

Tabel I. Standar penilaian
Company Values

Indikator penilaian	Target Implementasi	Realisasi
<i>Excellence</i>	Pelayanan terbaik dan profesional	Masih terdapat karyawan yang masih kurang memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah
<i>Speed</i>	Pelayanan cepat dan tepat dengan prinsip kehati-hatian	Masih terdapat karyawan dengan pelayanan kurang cepat dan kurang hati-hati ketika melayani nasabah
<i>Quality</i>	Apa yang dijanjikan adalah apa yang diberikan	Masih terdapat karyawan yang tidak memberikan apa yang dijanjikan kepada nasabah
<i>Integrity</i>	Terpercaya dan handal	Masih terdapat karyawan yang masih kurang handal dalam menangani keluhan nasabah
<i>Goodness</i>	Memberi lebih dari apa yang diharapkan nasabah	Masih terdapat karyawan yang tidak menerapkan memberi peluang lebih kepada nasabah

Dari realisasi diatas bisa dikatakan kurang baik, hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran para karyawan atau ketidaktahuan karyawan tentang pentingnya budaya organisasi untuk kemajuan perusahaan, serta dampaknya pada kinerja karyawan pada perusahaan tersebut yang ikut menurun. Jika hal tersebut dibiarkan tentunya akan berdampak pada perkembangan perusahaan yang semakin mundur atau bahkan mengalami gulung tikar.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

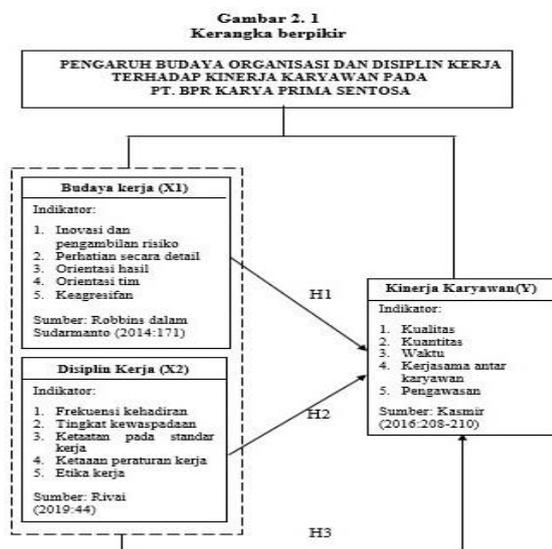
Berikut ulasan yang terkait dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu :

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017) yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ” yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Muslimat, A., & Wahid, H.A.(2021) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Dyna, R., & Ginusti, G. N. (2023) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badarudin II Palembang” yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Gbr. 1 Kerangka Berfikir

- $H_0^1 : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa
 $H_a^1 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa
- $H_0^2 : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa
 $H_a^2 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa
- $H_0^3 : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara

simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa

$H_a^3 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif asosiatif yaitu menganalisis pengaruh antara variabel Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Karya Prima Sentosa. Deskriptif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini biasa ditarik sebuah teori yang memiliki fungsi untuk memberi penjelasan, perkiraan dan kontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT BPR Karya Prima Sentosa yang beralamat di Jl. Gading Serpong Boulevard, No. M5/20, Curug Sangereng, Kec. Kelapa Dua, Kab. Tangerang - BANTEN.

Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, dimulai dari bulan agustus 2023 sampai dengan bulan november 2023

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yan digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT BPR Karya Prima Sentosa.

Sampel dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel *Non-Probability Sampling*. Dengan demikian penulis memutuskan untuk menggunakan sampel sebesar 63 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh responden.

Teknik Analisa data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN
Karakteristik Responden

- a. Jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang atau 57,1%, yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang atau 42,9%, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini karyawan berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih banyak.
- b. Status perkawinan diketahui bahwa, karyawan yang berstatus sudah menikah berjumlah 51 orang atau 81%, karyawan yang berstatus belum menikah berjumlah 12 orang atau 19%, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini karyawan yang berstatus sudah menikah lebih banyak.
- c. Usia yakni, pada usia <20 tahun sebanyak 0 orang atau 0%, yang berusia 21-30 tahun sebanyak 23 orang atau 36,5%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau 39,7%, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau 23,8%, dan yang berusia >50 tahun sebanyak 0 orang atau 0%, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, karyawan yang diteliti lebih banyak berusia 31-40 tahun.
- d. Berdasarkan tabel karakteristik responden diatas diketahui bahwa, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 1 orang atau 1,6%, yang berpendidikan D3 sebanyak 29 orang atau 46%, yang berpendidikan S1 sebanyak 33 orang atau 52,4%, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, karyawan yang diteliti lebih banyak yang berpendidikan S1.

Uji Validitas

Tabel II. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	F _{test}	Ket
Budaya Organisasi	X ₁	0,418	0,248	Valid
	X ₂	0,371		Valid
	X ₃	0,629		Valid
	X ₄	0,617		Valid
	X ₅	0,569		Valid
	X ₆	0,482		Valid
	X ₇	0,533		Valid
	X ₈	0,471		Valid
	X ₉	0,389		Valid
	X ₁₀	0,462		Valid
Disiplin Kerja	X ₁	0,512	0,248	Valid
	X ₂	0,443		Valid
	X ₃	0,470		Valid
	X ₄	0,575		Valid
	X ₅	0,541		Valid
	X ₆	0,380		Valid
	X ₇	0,447		Valid
	X ₈	0,484		Valid
	X ₉	0,328		Valid
	X ₁₀	0,462		Valid
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,597	0,248	Valid
	Y ₂	0,462		Valid
	Y ₃	0,644		Valid
	Y ₄	0,499		Valid
	Y ₅	0,531		Valid
	Y ₆	0,407		Valid
	Y ₇	0,462		Valid
	Y ₈	0,394		Valid
	Y ₉	0,325		Valid
	Y ₁₀	0,364		Valid

Uji Reliabilitas

Tabel III. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0,648	Relibel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,607	Relibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	Relibel

Uji Normalitas

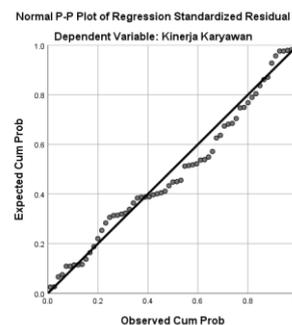
Tabel IV. Hasil Uji Metode Koefisien One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.10677303
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.065
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel IV dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,181. Karena signifikasi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

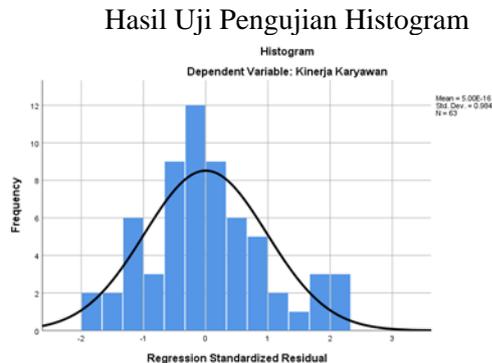
Uji P-P Plot Multi Normalitas



Gbr. 2 Uji P-Plot

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Gbr. 3 Uji Histogram

Berdasarkan gambar diatas hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel V. Hasil Uji Multikolinieritas

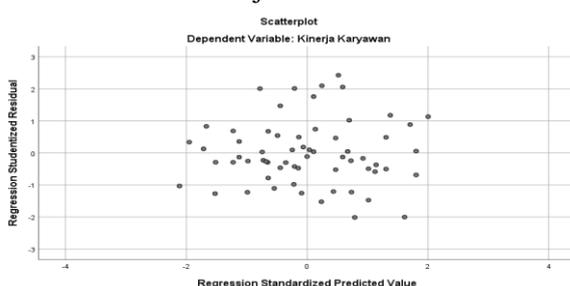
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.764	5.333		.706	.483		
	Budaya Organisasi	.507	.119	.462	4.282	.000	.831	1.203
	Disiplin Kerja	.348	.124	.303	2.804	.007	.831	1.203

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel V di atas bahwa pada variable budaya organisasi dan disiplin kerja masing-masing variable memiliki nilai toleransi yaitu 0,831 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,203 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variable budaya organisasi dan disiplin kerja tidak terjadi gejala mulikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Uji Heteroakedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gbr. 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Autokorelasi

Tabel VI. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.420	.400	4.175	1.742

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

Berdasarkan tabel VI diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 1,742. maka dapat disimpilkan nilai Durbin-Watson tidak ada autokorelasi.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel VII. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.400	4.175

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

Berdasarkan tabel VII di atas diketahui nilai *Adjust R Square* sebesar 0.400 atau 40% yang berarti pada model regresi ini, variable Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan dapat menjelaskan kontribusi pengaruh terhadap variable Kinerja karyawan pada PT BPR karya Prima sentosa dengan kontribusi pengaruh sebesar 40%, sedangkan sisanya 60% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis t

Tabel VIII. Hasil Uji t (Parsial) X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.648	4.781		2.436	.018
	Budaya Organisasi	.643	.114	.586	5.650	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel VIII di atas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki

nilai thitung 5,650 > ttabel 1,670 dan probabilitas signifikan sebesar 0.000 < 0.05 maka hipotesis yang diajukan **diterima** atau dikatakan Budaya Organisasi **berpengaruh** terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa. Maka dapat dirumuskan hipotesis akhir sebagai berikut:

H1 = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa.

Tabel IX. Hasil Uji t (Parsial) X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.399	5.035		3.257	.002
	Disiplin Kerja	.566	.128	.492	4.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel IX di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai thitung 4,415 > ttabel 1,670 dan probabilitas signifikan sebesar 0.000 < 0.05 maka hipotesis yang diajukan **diterima** atau dikatakan Disiplin Kerja **berpengaruh** terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa. Maka dapat dirumuskan hipotesis akhir sebagai berikut:

H2 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa

Uji Hipotesis F

Tabel X. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.048	2	378.024	21.691	.000 ^b
	Residual	1045.666	60	17.428		
	Total	1801.714	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel X di atas menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi dan disiplin Kerja memiliki nilai Fhitung 21,691 > Ftabel 3,150 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.000 < 0.05 maka hipotesis yang diajukan **diterima** atau dikatakan variable Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan **berpengaruh** terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa. Maka dapat dirumuskan hipotesis akhir sebagai berikut:

H3 = Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa.

Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi. Variable Budaya Organisasi bertanda positif, hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 11,648 + 0,643 X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 11,648 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Budaya Organisasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 11,648. koefisien regresi bernilai sebesar 0.643 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.643. Uji t memiliki nilai thitung 5,650 dan nilai tabel distribusi 5% 1,670, maka thitung 5,650 > ttabel 1,670 dengan taraf sig. < 0.05 yaitu 0.000. Artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan diatas maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017) yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ” yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi linear berganda

menunjukkan nilai koefisien regresi. Variable disiplin kerja bertanda positif, Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 16,399 + 0,566 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 16,399 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,399. Koefisien regresi bernilai sebesar 0.566 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.566. Uji t memiliki nilai thitung 4,415 dan bernilai tabel distribusi 5% 1,670, maka thitung 4,415 > ttabel 1,670 dengan taraf sig. < 0.05 yaitu 0.000. Artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muslimat, A., & Wahid, H.A.(2021) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Karya Prima Sentosa. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 3,764 + 0,507X_1 + 0,348X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3,764 diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.507 satuan dan jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.348 satuan. Uji hipotesis secara simultan F diperoleh

Fhitung > Ftabel (21,691 > 3,150) dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000 < 0.05.

Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dyna, R., & Ginusti, G. N. (2023) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badarudin II Palembang” yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT BPR Karya Prima Sentosa yang menggunakan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Karya Prima Sentosa. Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linier sederhana $Y = 11,648 + 0,643$. Uji t memiliki nilai thitung 5,650 > ttabel 1,670 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
- Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Karya Prima sentosa. Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linier sederhana $Y = 16,399 + 0,566$. Uji t memiliki nilai thitung 4,415 > ttabel 1,670 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05
- Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa. Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linier berganda $Y = 3,764 + 0,507 + 0,348$. Uji hipotesis secara simultan F diperoleh Fhitung 21,691 > Ftabel 3,150 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anoraga (2013). *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta, Semarang.

- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi : CV Jejak Anggota.
- [4] Effendy, P. S. (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja*. Medan: USU Press.
- [5] Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [7] Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [8] Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [9] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10] Jones, C. P. (2014). *Invesment: Analysist and Management, Ninth edition*. New York: John Wiley & Sons Inc., 1995.
- [11] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [12] Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [14] Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [15] Siswanto. (2014). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [16] Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- [17] Sinambela, L. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Graha Ilmu.