

## ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO AREA MUARA BUNGO

### Amran, Tarmizi Taher

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Muara Bungo secara parsial dan secara simultan. Jumlah populasi sebanyak 47 orang dan sampel adalah berjumlah 47 orang dengan metode penarikan sampel mengunakan *Sampling Jenuh*.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y=93,146+0,454X_1+13,106X_2$  +e dari Uji-t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  2,734 lebih besar dari  $t_{tabel}$  = 2,015 pada tingkat signifikasi 0,05 maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak Ha diterima, maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  = 8,602 lebih besar dari  $t_{tabel}$  = 2,015 pada tingkat signifikasi 0,05 maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak Ha diterima, maka dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji secara simulatan secara bersama-sama (serentak) di peroleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 162,608 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,21, hal ini menyatakan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil  $R^2 = 0,881$  hal ini berarti kontribusi  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar 88,1% dan sisanya sebesar 11,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

**Kata Kunci**: Disiplin kerja, Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan

#### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang

memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan yang dapat memberikan kinerja karyawan. Pada kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan kinerja karyawan. Pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam program manajemen secara keseluruhan. Pengukuran yang dilakukan secara berkelanjutan akan memberikan umpan balik yang merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perbaikan kinerja secara terus menerus dalam mencapai keberhasilan dimasa yang akan datang.

Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutantuntutan yang tidak mampu dikendalikan karyawan oleh setiap ini akan menimbulkan ketegangan dalam karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat keja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002). Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana disiplin kerja tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi sekalipun vang tinggi tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila vang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan

mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari karyawan, pelaksanaan yang teratur akan dapat meningkatkan kesungguhan tim dalam bekerja pada sebuah organisasi serta tindakan disiplin menuntut standar-standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijaksana. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mendukung tercapainya perusahaan atau organisasi tuiuan (Hariandja, 2002).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan seorang karena itu. manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik (Hasibuan, 2003)

Dengan meningkatkan kerja, maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, absensi dapat diperkecil seminimal mungkin, dan ini berarti meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya kerja yang bermalasmalasan atau tidak disiplin bukanlah akan membangun perekonomian akan tetapi menghambat kemajuan semestinya akan tercapai. Sebaliknya kerja yang efektif dan efisien menurut standar jam kerja yang telah ditetapkan serta beban kerja yang seasuai dengan kemampuan serta mendorong kelancaran berproduksi secara menyeluruh, selain disiplin kerja, organisasi juga budaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbin, 2002). Budaya organisasi

merupakan suatu sitem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi tersebut serta cara kerja yang ditunjukan pegawai dalam suatu organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain dan selain dari itu budaya organisasi merupakan suatu nilai vang diperoleh dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi di antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja. Komunikasi yang efektif guna memperlancar komunikasi yang baik menyangkut komunikasi internal maupun komunikasi eksternal. Disiplin kerja, budaya organisasi di perusahaan merupakan faktor penting untuk menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun budaya organisasi di PT. PLN Persero Wilayah Sumatera Selatan Jambi Bengkulu (WS2JB) Area Muara Bungo bedasarkan indukator dalam penelitian ini dimana seluruh karyawan mencurahkan kemampuan bisa kerjanya secara maksimal, dapat bekerja sama dengan rekan kerja atau saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, diberikan dalam bekerja karyawan kenyamanan dalam bekerja dengan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan, dan untuk karyawan yang memilki kinerja yang baik akan diberikan penghargaan seperti kenaikan jabatan.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah sebuah BUMN yang mengurusi semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan yang memiliki moto " listrik untuk kehidupan yang lebih baik " ini terus berupaya dalam peningkatan mutu kerja. PLN sebagai Badan Usaha Milik yang ada di Indonesia sangat Negara berpengaruh dalam perkembangan dunia usaha dan masyarakat dalam menjalankan karena kebanyakan usahanya, perusahaan milik pemerintah tersebut telah memonopoli beberapa bidang usaha yang mengatur kehidupan dan kebutuhan hidup masyarakat banyak. Oleh karna itu, dalam mengatur dan menjalankan usahanya, dan BUMN diatur dikelola pemerintah karena sangat berhubungan masyarakat dengan nasib Indonesia. Badan-Badan Usaha Milik Negara tersebut, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari dunia usaha pada umumnya dan masyarakat pada khususnya.

Sumber daya manusia diakui sebagai unsur yang sangat penting dan merupakan perusahaan, aset dimana manusia memiliki : sikap, cara berpikir, kebutuhan, keinginan bretanggung jawab dan adanya tingkat keterampilan yang berbeda-beda, maka diperlukan pengolahan yang baik, melihat besarnya peranan karyawan dalam pelaksanaan perusahaan maka sewajarnya mencurahkan perusahaan perhatiannya pada karyawan dengan membuat program keselamatan kerja karyawan yang baru dan berkualitas.

PT. PLN Persero Wilayah Bengkulu Sumatera Selatan Jambi (WS2JB) Area Muara Bungo vang merupakan salah satu perusahaan yang berada dibawah naungan BUMN yang beralamat di jalan Sultan Thaha No. 771 Muara Bungo, Kabupaten Bungo Provinsi sudah menerapkan Jambi program keselamatan kerja. Menurut Angga Permana, staf SDM, PT. PLN Persero Wilayah Sumatera Selatan Jambi Bengkulu (WS2JB) Area Muara Bungo ini menerapkan program keselamatan kerja dengan pola K7 yaitu kedisiplinan, keindahan, kerapian, kenyamanan, kesantunan, kekeluargaan, dan kebersihan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada perusahaan, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan, seperti adanya karyawan yang absen, sakit, izin dan tanpa keterangan. Data ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini yang merupakan rekapitulasi absensi dari tahun 2019 sebagai berikut:

Daftar Absensi Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Muara Bungo Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	I	S	CT	Jumlah Karyawan	%
	v					Absen	
Januari	47	26	2	4	0	6	0,49
Februari	47	26	3	3	1	7	0,57
Maret	47	26	1	3	-	4	0,33
April	47	25	3	2	1	6	0,51
Mei	47	26	-	3	-	3	0,25
Juni	47	25	1	1	1	2	0,17
Juli	47	25	2	2	-	4	0,34
Agustus	47	26	1	3	-	4	0,33
September	47	25	3	2	-	5	0,43
Oktober	47	26	-	3	-	3	0,25
November	47	26	1	2	ı	3	0,25
Desember	47	25	-	2	-	2	0,17
Jumlah							4,09
Rata-rata						• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	0,34

Sumber: PT. PLN Persero Area Muara Bungo, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 tingkat absensi mengalami kenaikan dan penurunan atau berfluktuasi setiap bulannya dengan persentase rata-rata 0,34% adapun tingkat persentase absensi dihitung berdasarkan rumus yaitu tingkat absensi dibagi jumlah hari kerja dibagi jumlah karyawan dikali seratus persen (100%), tingkat absensi karyawan yang paling tertinggi terdapat pada bulan April yaitu sebesar 0,51% dan yang terendah pada bulan Juni dan Desember sebesar 0,17% dimana karyawan lebih banyak kerena menyelesaikan

pekerjaan, dari data diatas dapat dilihat tidak semua karyawan hadir, namun demikian sudah dapat dikatakan baik kerena tingkat absensi karyawan masih dibawah 1%. Adapun indikator yang terkait kedalam disiplin kerja karyawan yang pertama adalah sikap perilaku karyawan, kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan yang terdiri dari kehadiran karyawan dalam bekerja, yang kedua norma adalah peraturan dimana keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan jam kerja

yang telah ditentukan yaitu masuk kerja jam 08.00 Wib dan pulang jam 16.00 Wib.

Dalam perusahaan ini karyawan di tuntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat di ukur melalui tercapainya target pekerjaan secara optimal. Kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Muara Bungo juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara epektif dan efisien. Adapun tingkat kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Muara Bungo salah satunya dapat diihat dari target penyaluran KWh dan penjualannya kepada masyarakat, Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Targenyaluran KWh dan KWh yang terjual pada PT. PLN Persero Area Muara Bungo Januari – Nopember 2019

	KWh tersalur (KWh)	Kwh terjual (KWh)	Susut (%)
Januari	8.009.901	6.922.992	16
Februari	9.117.640	7.661.882	19
Maret	8.752.706	7.611.049	15
April	9.640.014	8.311.142	16
Mei	9.868.014	8.506.909	16
Juni	9.358.111	8.067.337	16
Juli	10.452.727	8.933.955	17
Agustus	9.177.293	7.843.840	17
September	9.788.998	8.295761	18
Oktober	9.849.861	8.418.685	17
Nopember	9.841.200	8.340.000	18
Desember	9.580.500	8.560.000	12

Sumber: PT. PLN Persero Area Muara Bungo (2019)

Dari tabel 1.2 dijelaskan tingkat kinerja karyawan dapat dikorelasikan dengan pencapaian target penyaluran KWh dan KWh yang terjual oleh PT. PLN Persero Area Muara Bungo dari bulan Januari sampai dengan Nopember 2020 terjadi fluktuatif penyaluran dan penjualan KWh pada tiap bulannya. Hal itu dikarenakan sering terjadi kerusakan pada mesin produksi dan gangguan cuaca. Dengan demikian adapun KWh yang belum terjual akan dikirim kembali ke kantor pusat.

Berdasarkan data diatas dapat dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. PLN

Persero Area Muara Bungo dapat maksimal dikatakan belum dimana karyawan belum bisa menyelesaikan target penyaluran KWh dan penjualannya secara keseluruhan setiap bulannya. Namun bila dibandingkan dengan tingkat absensi karyawan 0.36% yang masih tergolong budaya organisasi telah rendah dan disusun berdasar ketentuan yang telah ditentukan, dengan demikan hal ini menimbulkan suatu fenomena yang menarik untuk diteliti. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Muara Bungo Kabupaten Bungo".

#### KAJIAN PUSTAKA

# Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2006), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan komfirmasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan. keamanan dan masalah keadilan. Menurut Hasibuan (2003), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan perusahaan, tuiuan pegawai, masyarakat. Selanjutnya, Manjemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Husein Umar, 2003)

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan. keamanan, dan masalah keadilan serta perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai untuk tuiuan organisasi perusahaan secara terpadu.

## Disiplin Kerja

Menurut Saydam (2006), Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis dan menurut Fathoni (2006), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siagian (2004), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu perusahaan untuk tujuan tertentu, disiplin kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbin (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, yang dapat menggambarkan tentang cara-cara melakukan suatu pekerjaan di tempat tertentu serta asumsi kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.

Menurut Pabunda (2006), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sedangkan Menurut Soetjipto (2007), budaya organisasi pada dasarnya merupakan norma-norma dan nilai-nilai dalam organisasi, yang berlaku di contohnya: kesigapan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, para sedangkan nilai mencerminkan keyakinan atau kepercayaan mereka akan akan halhal tertentu yang mampu mendatangkan kesuksesan, contohnya: perhatian yang besar pada kepuasan para pelanggan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, yang dapat menggambarkan tentang caracara melakukan suatu pekerjaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem

formalnya untuk menghasilkan normanorma perilaku organisasi yang mencerminkan keyakinan atau kepercayaan mereka akan akan hal-hal tertentu yang mampu mendatangkan kesuksesan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Malthis dan Jackson, (2002) kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti kinerja karyawan atau prestasi sesunggunya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2000) "kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan diharapkan". Sopiah, (2008)menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana prasarana yang memadai menciptaka kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data mengunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Adapun teknik penarikan sampel mengunakan metode Sampling Jenuh dimana anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2012). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang.

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Uji t (Parsial)

Uji-t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Nilai diperoleh dengan menggunakan Program Software SPSS versi 25.00 for Windows, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha$ = 5% yakni diperoleh dengan derajat bebas (n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel x dan y). Menurut (Sugiyono, 2012) df = n k (n = 47, k = 3), jadi 47 - 3 = 44 dantingkat signifikasi sebesar alpha 5 % (0,05 : 2 *tailed*) = 0,025 maka dapat diperoleh untuk t<sub>tabel</sub> sebesar adalah 2,015.

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

Unstandardized		Standardize d			Colline	arity		
		Coefficients		Coefficients		Statistics		tics
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	93,146	12,159		7,661	0,000		
	Disiplin Kerja	0,454	0,166	0,421	2,734	0,009	0,114	8,755
	Budaya Organisasi	13,106	1,524	1,324	8,602	0,000	0,114	8,755

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) model regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

Uji parsial disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dengan kinerja karyawan (Y)
 Uji parsial disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> = 2,734 dan t<sub>tabel</sub> = 2,015 pada tingkat signifikasi 0,05 maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak Ha diterima, maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji parsial budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dengan kinerja karyawan (Y)

Uji parsial budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  = 8,602 dan  $t_{tabel}$  = 2,015 pada tingkat signifikasi 0,05 maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak Ha diterima, maka dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji F (secara serentak ) model regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

### **ANOVA**<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,217	2	108,608	162,89 5	,000 <sup>b</sup>
	Residual	29,336	44	0,667		
	Total	246,553	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Jurnal Manajemen Sains Volume 1, Nomor 1, Januari 2021

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

Tabel di atas memperlihatkan nilai F hitung adalah 162,895 dengan tingkat signifikan 0,05. Menurut (Duwi Priyatno, 2009) Df = n - k - 1 atau 47-2-1 = 44 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 3,21. Dimana nilai  $F_{hitung}$  162,608>  $F_{tabel}$  3,21. Dengan

demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitu disiplin kerja  $(X_1)$  dan budaya organisasi  $(X_2)$  yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi** (R<sup>2</sup>)

# Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	2	
1	,939 <sup>a</sup>	0,881	0,876	0,81654	1,969

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji determinasi  $(R^{2}) = 0.881$  dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki kemampuan menerangkan variasi variabel dalam kinerja karyawan (Y) sebesar 88,1% dan sisanya sebesar 11,9% dapat dijelaskan faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja serta budaya organisasi dapat memberikan berpengaruh terhadap kinerja sehingga karyawan karyawan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1. Secara parsial ditunjukkan bahwa kesimpulan yang diambil dari setiap variabel independent yaitu disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) yang dipersepsikan yaitu:
  - a. Uji parsial disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,734$  lebih besar dari  $t_{tabel} =$

- 2,015 pada tingkat signifikasi 0,05 maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak Ha diterima, maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Uji parsial budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,602$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,015$  pada tingkat signifikasi 0,05 maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak Ha diterima, maka dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi  $(X_2)$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Secara simultan ditunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub>162,608 lebih besar dari F<sub>tabel</sub> 3,21. Dengan demikian hipotesis H<sub>o</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, secara bersamasama (serentak) variabe disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Dari hasil pengujian koefisien maka diperoleh determinasi Rsquare sebesar 0,881 angka ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi  $(X_2)$ memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 88,1% dan sisanya sebesar 11.9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

#### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis sebelumnya maka dapat dikemukan saran-saran sebagai berikut :

- 1. Variabel disiplin kerja indikator yang terendah adalah tangung jawab, hendaknya karyawan harus lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara maksimal.
- 2. Variabel budaya organisasi dengan indikator yang terendah adalah rasa aman, hendaknya pimpinan harus lebih memperhatikan kenyaman karyawan dalam bekerja terutama karyawan di bagian lapangan dengan pekerjaan yang memiliki resiko yang tinggi.
- 3. Variabel kinerja karyawan indikator yang paling terendah adalah kuantitas, yang mana hendaknya karyawan dapat lebih meningkatkan kemampuan kerja agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
- 4. Penelitian ini menggunakan tiga variabel untuk mengukur disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengambil variabel bebas lainnya untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rhineka Cipta, Jakarta
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index, Jakarta
- Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo, 2012. *Buku Pedoman Bimbingan dan Skripsi*, Muara Bungo.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi* dan Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan pertama, Rineka Cipta Jakarta.
- Fauziawati, Asti, 2013. Pengaruh Disiplin kerjaTerhadap Kinerja Karyawan (Survey pada karyawan direktorat surat dan paket PT. Pos Indonesia Persero Bandung, Skripsi Univesitas Pendidikan Indonesia
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi
  Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T, Hani, 2001, *Manajemen*, Cetakan Kedelapan belas, BPFE Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jakson, 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT. Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kelima,
  Remaja Rosdakarya, Bandung
- Miftahul, Rifki, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut,

- Jurnal Universitas Komputer Indonesia
- Pabundu, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*.:
  Bumi Aksara, Jakarta
- Priyatno, Duwi, 2009. SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Puspika, Iis, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung, Jurnal Organisasi dan Manajemen
- Porwani, Sri, 2010. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim. Jurnal Ilmiah,
- Robbins, Stephen P., 2002. *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Soetjipto, Budi W, 2007. **Budaya Organisasi dan Perubahan**,
  Penerbit PT. Elex Media
  Komputindo, Jakarta.
- Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT Bumi aksara. Jakarta.

- Saydam, Gauzali, 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Penerbit
  Djambatan. Jakarta.
- Sarwanto, Joko, 2007. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Depatemen Agama Kabupaten Karanganyar, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga Yogyakarta
- Siagian, Sondang, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1,
  Cetakan II, Penerbit PT. Bumi
  Aksara, Jakarta
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sinungan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2012. *Statisatika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno Edi, 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Umar, Husein, 2004. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta.
- Zainal, Fudin, 2013. Pengaruh Disiplin kerja Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, Skripsi Universitas Winaya Mukti Bandung