



## Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Amaze Indonesia Jaya

Silvi Aprilia Waluyo<sup>1\*</sup>, Rike Kusuma Wardhani<sup>2</sup>, Suseno Hendratmoko<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kediri, Indonesia

Korespondensi penulis: [silviapriliaaa04@gmail.com](mailto:silviapriliaaa04@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study aims to examine and analyze the influence of work discipline, organizational culture, and work ethics on employee performance at PT Amaze Indonesia Jaya. The background of this study is based on the importance of human resources as a company's main asset, where the level of discipline, established work culture, and applied work ethics can influence employee performance achievement. This study uses a quantitative approach by utilizing primary data obtained through questionnaires and secondary data obtained from company documents. The study population is all employees of PT Amaze Indonesia Jaya, with a total of 50 people who are also used as research samples using saturated sampling techniques. The research instrument has been tested for validity and reliability to ensure the feasibility of the collected data. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results of the study indicate that partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, which means that the higher the discipline, the better the performance produced. Organizational culture has also been proven to have a positive and significant effect on employee performance, indicating that the values, norms, and habits that apply in the organization can motivate employees to work more optimally. Furthermore, work ethics has a positive and significant impact on performance, indicating that employee integrity, responsibility, and professionalism contribute to the achievement of work targets. Simultaneously, the F-test results indicate that work discipline, organizational culture, and work ethics collectively have a significant impact on employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Influence, Organizational Culture, Work Discipline, Work Ethics.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menelaah dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amaze Indonesia Jaya. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan, di mana tingkat kedisiplinan, budaya kerja yang terbentuk, dan etika kerja yang diterapkan dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Amaze Indonesia Jaya, dengan jumlah 50 orang yang sekaligus dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan data yang dikumpulkan. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kedisiplinan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selanjutnya, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme karyawan turut mendukung pencapaian target kerja. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan etika kerja bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Pengaruh, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Etika Kerja.

## **1. LATAR BELAKANG**

Persaingan yang semakin sengit di dunia usaha mendorong setiap perusahaan untuk terus meningkatkan performa mereka. Tujuan utama berdirinya sebuah perusahaan adalah memperoleh keuntungan atau laba. Perkembangan dan keberlanjutan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, karena merekalah yang menjalankan seluruh aktivitas bisnis. Kinerja perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kontribusi individu maupun tim; jika kinerja individu optimal, maka secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan kesungguhan dan integritas. Berbagai faktor dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, di antaranya adalah kedisiplinan kerja, budaya organisasi yang positif, serta penerapan etika kerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengembangan positif yang ditujukan kepada karyawan yang bersangkutan, karena fokus dari disiplin terletak pada perilaku yang ditunjukkan, bukan pada individunya (Bintoro & Daryanto, 2017). Tingkat kedisiplinan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan menetapkan sejumlah peraturan serta standar operasional sebagai pedoman kerja, dengan harapan seluruh karyawan dapat mematuhi dan melaksanakannya secara konsisten, sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Permasalahan disiplin kerja pada PT Amaze Indonesia ini adalah keterbatasan keterampilan atau kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mereka bisa merasa frustrasi dan kurang disiplin. Pelatihan dan pengembangan karyawan penting untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kurangnya keaktifan atasan dalam memberikan arahan atau umpan balik kepada karyawan bisa membuat karyawan merasa tidak dihargai atau bingung dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan merasa usaha dan hasil kerjanya tidak dihargai atau dihormati, sehingga karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja dengan disiplin. Balas jasa yang diberikan dapat berupa pengakuan atas pencapaian kerja. Ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan juga dapat menyebabkan kebingungannya dalam menjalani disiplin kerja. Karyawan mungkin merasa bahwa ada perlakuan tidak setara antara mereka yang disiplin dan yang tidak.

Hal berikutnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi. Menurut Setyorini et al., (2021) Budaya organisasi merupakan kekuatan internal yang dimiliki individu dan berperan penting dalam mendukung tercapainya kinerja organisasi. Budaya ini mencerminkan landasan pemikiran organisasi yang mencakup kepercayaan, norma, serta nilai-nilai bersama yang menjadi ciri khas dalam bertindak dan berperilaku di lingkungan organisasi.

Salah satu masalah utama terkait budaya organisasi adalah Tidak semua karyawan memiliki standar pelayanan yang sama karena kurangnya pelatihan atau keteladanan dari atasan. Maka berdampak Kualitas pelayanan menjadi inkonsisten, mempengaruhi reputasi hotel. Selain itu udaya kerja yang menuntut kesempurnaan pelayanan dan kerja lembur berlebihan tidak diimbangi dengan dukungan mental atau fisik yang berakibat Tingkat stres tinggi, absensi meningkat, hingga resign mendadak.

Salah satu aspek penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah etika kerja. Indrawan (2017) menyatakan bahwa etika kerja merupakan semangat dan motivasi dalam bekerja yang mencerminkan karakteristik serta keyakinan individu maupun kelompok. Etika ini dapat tumbuh secara personal, kolektif, maupun dalam lingkungan organisasi. Etika kerja mencerminkan sikap yang mencakup nilai-nilai evaluatif yang digunakan oleh individu atau kelompok dalam menilai dan memaknai pekerjaan yang dilakukan. Permasalahan etika kerja pada PT Amaze Indonesia ini adalah Karyawan sering datang terlambat, bolos tanpa alasan jelas, atau tidak menggantikan shift sesuai jadwal yang akhirnya berdampak pada operasional hotel dan meningkatkan beban kerja rekan kerja lainnya. Selain itu, terdapat karyawan yang menunjukkan sikap kurang bersahabat, kurang menghargai, atau memberikan kesan kurang menyenangkan kepada tamu. Maka dapat menyebabkan Merusak citra hotel, menyebabkan tamu tidak kembali dan meninggalkan review negatif.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Edison et al., (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu serta diukur dalam periode waktu tertentu dengan berdasarkan pada ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu menurut Tannady (2017) Kinerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan standar atau indikator yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara, (2021) Kinerja adalah output kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Edison et al (2018) ada empat, sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Penggunaan waktu dalam kerja

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

### **Disiplin Kerja**

Menurut Ardansyah et al., (2022) menjelaskan bahwa disiplin merupakan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara itu, Hulu (2021) menyebutkan bahwa disiplin adalah sikap mental seseorang atau kelompok yang menunjukkan komitmen untuk menaati setiap keputusan yang telah disepakati bersama.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan untuk mengukur disiplin kerja dapat dilakukan dengan empat indikator, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan

### **Budaya Organisasi**

Dunggio (2020) budaya organisasi memuat nilai-nilai yang harus dipahami, dihayati, dan diterapkan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi. Sementara itu, Setyorini & Santi (2021) menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan internal individu yang berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Budaya ini menjadi dasar filosofi organisasi, yang mencakup kepercayaan, norma, dan nilai-nilai kolektif yang membentuk karakter dan cara bertindak dalam suatu lingkungan kerja

### **Indikator Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge (2018) penelitian menunjukkan bahwa terdapat tujuh indikator budaya organisasi, anatra lain :

1. Inovasi dan keberanian dalam menghadapi resiko
2. Perhatian dalam hal-hal rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. *Forcefulness* (Keagresifan)
7. Stabilitas

## **Etika Kerja**

Etika kerja dapat dipahami sebagai kumpulan nilai serta prinsip yang menjadi acuan bagi seluruh bagian dalam suatu perusahaan, termasuk manajemen, dalam melaksanakan kegiatan operasional harian. Organisasi yang secara konsisten menerapkan prinsip etika kerja akan menanamkan nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, loyalitas terhadap perusahaan, keteguhan dalam mengambil keputusan, kerja sama yang solid, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban. Menurut Djakfar dalam (Yanesti, 2018:5) menjelaskan bahwa etika kerja mencerminkan sikap serta cara pandang individu atau kelompok terhadap pekerjaan, termasuk kebiasaan-kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan kerja atau bahkan dalam suatu budaya bangsa.

### **Indikator Etika Kerja**

Adapun indikator etika kerja menurut Asifudin yang dikutip Yanesti (2018:7-8) sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab
2. Kerja yang positif
3. Disiplin kerja
4. Tekun

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di PT Amaze Indonesia sebagai lokasi utama penelitian. Populasi dalam penelitian ini mencakup jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 50 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui metode sensus atau sampling jenuh, karena ukuran populasi tergolong kecil. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih representatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden selama periode November 2024 hingga Juni 2025. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengkaji seberapa besar pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, serta etika kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Penelitian ini membatasi pembahasan hanya pada ketiga variabel tersebut agar arah analisis lebih fokus dan hasil yang diperoleh memiliki kedalaman serta relevansi yang kuat terhadap permasalahan yang dikaji.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Korelasi Antara	Sig.	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,001	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,001	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,002	Valid
X3.1	0,001	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh item terbukti valid karena nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, item-item tersebut layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel.

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja(X <sub>1</sub> )	0,644	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,742	0,60	Reliabel
Etika Kerja (X <sub>3</sub> )	0,655	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,770	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga seluruh item dalam kuesioner dinilai telah memenuhi kriteria reliabilitas.

##### Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ket.
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ), Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ), Etika Kerja(X <sub>3</sub> ), Kinerja Karyawan (Y)	0,076	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil yang ditampilkan pada tabel, nilai signifikansi mencapai 0,076 dan melebihi batas 0,05, hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa sebaran data bersifat normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ ).	0.148	6,745	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0.325	3,075	Tidak terjadi multikolinieritas
Etika Kerja ( $X_3$ )	0.119	8,424	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel dependen atau gejala multikolinearitas pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan etika kerja ( $X_3$ ). Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance masing-masing variabel yang melebihi angka 0,10 serta nilai VIF yang berada di bawah 10. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0.758	Tidak terjadi heteroskedstisitas
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0.982	Tidak terjadi heteroskedstisitas
Etika Kerja ( $X_3$ )	0.492	Tidak terjadi heteroskedstisitas

Sumber:Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai sig dari masing-masing variabel independen lebih dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak ditemukan indikasi adanya heteroskedastisitas.

### Uji Linieritas

**Tabel 5 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	<i>Defiation from Linearity</i>	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0.472	Linier
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0.484	Linier
Etika Kerja ( $X_3$ )	0.112	Linier

Sumber:Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $X_3$ ) Menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan yang bersifat linier terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), ditunjukkan melalui nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yang seluruhnya berada di atas 0,05.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig-t	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,222	3,461	0,005	Ha1 diterima
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,272	3,458	0,000	Ha2 diterima
Etika Kerja (X <sub>3</sub> )	0,716	2,450	0,000	Ha3 diterima
Konstanta (a)			-1,735	
Nilai Korelasi (R)			0,938	
Nilai Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> )			0,880	
Fhitung			112,852	
Signifikansi F			0,000	
Y				Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -1,735 + 0,222X_1 + 0,272X_2 + 0,716X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Nilai konstanta sebesar -1,735 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Etika Kerja (X<sub>3</sub>) berada dalam kondisi tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan memiliki nilai -1,735.
2. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,222 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,222, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) yang bernilai 0,272 juga menunjukkan pengaruh positif. Dengan kata lain, peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,272 jika variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,716 pada Etika Kerja (X<sub>3</sub>) mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika Etika Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan diperkirakan naik sebesar 0,716, dengan catatan variabel lainnya dalam kondisi tetap.

### Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 8 Hasil Uji t(Uji Parsial)**

Variabel	Sig. t	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,005	H <sub>1</sub> diterima
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,000	H <sub>2</sub> diterima
Etika Kerja (X <sub>3</sub> )	0,000	H <sub>3</sub> diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Data yang disajikan menunjukkan secara parsial dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rincian sebagai berikut:

1. Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1)

Uji t menunjukkan bahwa nilai sig. untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,005. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan konsumen.

2. Uji t Variabel Budaya Organisasi (X2)

Uji t menghasilkan nilai sig. sebesar 0,000 dari uji t pada variabel Budaya Organisasi. Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3. Uji t Variabel Etika Kerja (X3)

Nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji t terhadap variabel Etika Kerja adalah 0,000. Karena nilainya berada di bawah 0,05 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja (X3) memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 9 Hasil Uji F (Uji Parsial)**

Nama Uji	Sig.
Uji F	0,000

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja (X<sub>1</sub>) budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dan etika kerja (X<sub>3</sub>) Secara bersama-sama, ketiga variabel menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

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

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R Square
0,938	0,880	0,873

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Dari hasil uji koefisien determinasi yang tercantum pada Tabel 4.12, diperoleh nilai R Square sebesar 0,880 atau 88%. Angka ini mengindikasikan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan etika kerja sebesar 88%,

sedangkan 12% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

## **Pembahasan Dan Interpretasi**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kedisiplinan berdampak positif terhadap performa kerja karyawan. Dalam konteks PT Amaze Indonesia, karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta pengelolaan waktu yang efektif cenderung memiliki hasil kerja yang lebih optimal. Disiplin yang tinggi mendorong penyelesaian pekerjaan secara efisien, minim kesalahan, dan tepat waktu. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan dapat memperlambat alur kerja dan mengganggu kinerja tim.

### **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t, ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga H2 diterima. Artinya, budaya organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan performa kerja individu. Dalam konteks operasional PT Amaze Indonesia, budaya kerja yang kuat—seperti nilai-nilai positif, norma yang disepakati, serta kebiasaan kerja yang konsisten—mendorong terciptanya lingkungan yang mendukung produktivitas. Budaya organisasi turut memengaruhi cara karyawan berinteraksi, mengambil keputusan, hingga membentuk motivasi kerja. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, maka kualitas kinerja karyawan pun akan meningkat.

### **3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga H3 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa etika kerja memiliki peran penting dalam mendorong kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Di PT Amaze Indonesia, karyawan yang menunjukkan sikap profesional, jujur, bertanggung jawab, disiplin, dan memiliki komitmen tinggi, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Etika kerja menjadi pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan selama menjalankan tugas, termasuk dalam bersikap terhadap rekan kerja maupun tamu. Observasi di lapangan memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat penerapan etika kerja, semakin meningkat pula kualitas kinerja yang ditampilkan.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Ketiganya berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja, karena membentuk perilaku kerja yang disiplin, budaya yang positif, serta etika profesional yang menunjang produktivitas.

#### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan kajian menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: Disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula hasil kerja yang ditunjukkan. Budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang didukung oleh nilai dan norma yang kuat mampu meningkatkan performa individu. Etika kerja secara signifikan dan positif berkontribusi terhadap kinerja karyawan, di mana sikap profesional, tanggung jawab, dan kejujuran mendorong hasil kerja yang lebih optimal. Secara simultan, ketiga faktor disiplin, budaya organisasi, dan etika kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendorong kinerja karyawan yang lebih baik di dalam organisasi.

##### **Saran**

Adapun rekomendasi yang ditujukan kepada instansi atau subjek penelitian adalah sebagai berikut: Bagi perusahaan, Sebaiknya perusahaan harus selalu mempertahankan disiplin kerja, budaya organisasi dan etika kerja agar mampu meningkatkan kinerja karyawan. Seperti memperhatikan budaya organisasi Perusahaan apakah sudah berjalan baik, selalu menerapkan disiplin kerja dan menjaga etika kerja karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan contohnya seperti manajemen harus menerapkan aturan yang jelas dan konsisten terkait jam kerja, absensi, dan tanggung jawab kerja untuk menciptakan kedisiplinan yang merata di semua lini. Untuk budaya organisasi seperti menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan saling menghargai antar karyawan. Sedangkan untuk etika kerja Dorong karyawan untuk bersikap profesional dalam berinteraksi dengan tamu maupun sesama rekan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian selanjutnya diharapkan dapat

mengembangkan studi ini dengan memasukkan variabel tambahan yang relevan terhadap kinerja karyawan, guna memperoleh hasil yang lebih mendalam dan menyeluruh.

## DAFTAR REFERENSI

- Ardansyah, P., Sanida, N., Oktaviannur, M., & Amriyadi. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(4), 321–328. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komaiyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Hulu, S. K. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Boto Mozoi, Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 9(4), 332–341.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2018). *Human resource management & organisational behaviour 1: Compiled from: Organizational behavior*. Pearson.
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>

- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>
- Tannady, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Expert.
- Yanesti, R. O. (2018). Pengaruh etika kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 25–30.