

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Raja Gas Depok

*by Kavita Vailany*

---

**Submission date:** 09-Oct-2024 02:50PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2479948709

**File name:** artikel\_ilmiah\_kavita\_1.pdf (966.78K)

**Word count:** 4212

**Character count:** 25573

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Raja Gas Depok

Kavita Vailany<sup>1</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

[kavitavailany@gmail.com](mailto:kavitavailany@gmail.com)

Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

[kavitavailany@gmail.com](mailto:kavitavailany@gmail.com)

**Abstract.** *Human resource management is the development of human resources that functions in carrying out human resource planning, implementation, recruitment, training, employee career development and conducting initiatives for the organizational development of an organization or company. The purpose of this study was to determine the organizational culture and work discipline affect employee performance. In this study, researchers used statistical quantitative analysis, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis with the help of IBM SPSS 25 software. The sample used in this study was a saturated sample of 40 employees. The results of this study obtained using the t test that organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance with a significant level of  $0.002 < 0.05$  and t test results of  $3.316 > 2.022$ . Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance with a significant level of  $0.001 < 0.05$  and t test results of  $3.491 > 2.022$ . Organizational culture and work discipline simultaneously have a positive and significant effect with a significant level of  $0.000 < 0.05$  and F test results of  $17.066 > 3.25$  on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif statistik, analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan software IBM SPSS 25. Sampel yang digunakan penelitian ini yaitu sampel jenuh berjumlah 40 karyawan. Hasil dari penelitian ini didapatkan menggunakan uji t bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  dan hasil uji t sebesar  $3,316 > 2,022$ . Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan hasil uji t sebesar  $3,491 > 2,022$ . Budaya organisasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil uji F sebesar  $17.066 > 3,25$  terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## **LATAR BELAKANG**

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan tenang dan nyaman, tanpa adanya kecemasan dan ketidaknyamanan yang dirasakan. Perusahaan pun mampu bersaing dalam dunia bisnis jika menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi.

Budaya Organisasi dipercaya sebagai perekat dalam organisasi yang mengalami perubahan. Membangun budaya organisasi tentu tidak semudah mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan. Disebut berkelanjutan karena nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya tersebut terus menerus mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan zamannya. Oleh karena itu budaya organisasi perlu dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap aneka perubahan sehingga cita-cita organisasi yang memiliki keunggulan bukan sekedar impian. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berfikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut.

Disiplin kerja tentu tidak bisa melekat dengan sendirinya, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menerapkan kedisiplinan. Perusahaan juga berperan dalam menegakkan kedisiplinan dan mengatur karyawan agar mau bekerja sesuai harapan. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan bukanlah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita, keinginan dan harapan.

Kinerja sering kali menjadi masalah dalam perusahaan sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Masalah tersebut dapat disebabkan karena tenaga kerja yang kurang terampil, peralatan dan fasilitas, prosedur kerja, media, motivasi, material, keuangan, dan sebagainya. Untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, keterampilan, motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Faktor tersebut yang akan menjadi tolak ukur untuk berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja karyawan juga berkaitan erat dengan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai ketentuan perusahaan. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

## **KAJIAN TEORITIS BUDAYA ORGANISASI**

Menurut Febriantina, budaya organisasi adalah bentuk dari kelompok prinsip dan aturan yang dipahami bersama dan membentuk tingkah laku anggota. Sementara menurut Asbari, budaya organisasi ialah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan perusahaan. (Surya, 2023)

Dalam jurnal (Indrastuti, 2020) terdapat 3 faktor lain yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi, yaitu:

- 1) Karakteristik sosial masyarakat
- 2) Tipe masyarakat bisnis
- 3) Kapabilitas dan kemampuan kendali perusahaan

Dalam jurnal (W Enny, 2019) terdapat beberapa fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- 1) Berperan menetapkan batasan
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang
- 4) Meningkatkan stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial membantu mempersatukan organisasi
- 5) Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

Dalam jurnal (Adiawaty, 2021) mengemukakan 7 dalam memahami keberadaan dimensi dan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Attention to detail (perhatian pada kerincian)  
Yakni sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan prestasi, analisa dan perhatian pada hal-hal detail
2. Outcome orientation (orientasi pada hasil)  
Yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknis dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil
3. Team orientation (orientasi tim)  
Yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan pada tim daripada individual
4. Aggresivites (agresivitas)  
Yakni sejauh mana orang-orang bersifat agresif atau aktif berinisiatif dan kompetitif
5. Stability (kemapanan)  
Yakni sejauh mana aktivitas organisasi menekan pemeliharaan status quo
6. Innovation and risk taking (inovasi dan pengambilan risiko)  
Yakni sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko
7. People orientation (orientasi pada orang)  
Yakni sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang di dalam perusahaan atau organisasi

## **DISIPLIN**

Menurut Siagian, bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Adinda et al., 2022)

Menurut Siagian dalam jurnal (Hidayat & Wulantika, 2021) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat, gairah kerja serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki serta solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- 5) Meningkatkan efisiensi serta kinerja karyawan

Dalam jurnal (Marliana & Febrian, 2023) terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pada suatu organisasi, yaitu:

1. Waktu secara efektif, dengan indikator:
  - a. Ketaatan
  - b. Ketepatan
2. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dengan indikator:
  - a. Motivasi
  - b. Loyalitas
  - c. Pekerjaan
  - d. Pakaian
3. Absensi, dengan indikator:
  - a. Jam kerja
  - b. Meninggalkan tempat kerja
  - c. Tidak masuk kerja dan cuti

### **KINERJA KARYAWAN**

Menurut (Hendra, 2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staff perlu mendapat perhatian, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. (Tambunan, 2022)

Menurut Kasmir dalam jurnal (Hustia, 2020) adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Gaya kepemimpinan
- 7) Budaya organisasi
- 8) Kepuasan kerja
- 9) Lingkungan kerja

10) Loyalitas dan komitmen

11) Disiplin kerja

Dalam jurnal (Yuliantari & Prasasti, 2020) terdapat beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, dengan indikator:
  - a. Karyawan dapat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan atasan
  - b. Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
  - c. Karyawan bekerja sama dengan karyawan lain
  - d. Karyawan tidak menunda pekerjaan
2. Kuantitas, dengan indikator:
  - a. Karyawan sabar menghadapi tugas
  - b. Karyawan bekerja dengan semangat
  - c. Karyawan teliti saat bertugas
  - d. Karyawan bertanggung jawab
  - e. Karyawan mempunyai pemahaman tentang tugasnya
3. Ketepatan waktu, dengan indikator:
  - a. Karyawan mempunyai disiplin tentang waktu
  - b. Karyawan dapat meningkatkan kualitas diri
  - c. Karyawan datang ke kantor tepat waktu
  - d. Karyawan pulang dari kantor tepat waktu

### **HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban atas rumusan masalah dilakukan berdasarkan teori yang relevan serta logika berpikir belum dibuktikan berdasarkan fakta-fakta empiris. Hipotesis juga mengemukakan prediksi hubungan antara variabel yang diamati serta dapat diuji kebenarannya secara empiris sehingga mudah dinyatakan dalam bentuk operasional yang di evaluasi berdasarkan data yang didapatkan. (Dr. Karimuddin Abdullah, S.HI., M.A. et al., 2022)

### **DESAIN PENELITIAN**

Desain penelitian ialah strategi untuk memperoleh data yang digunakan untuk menguji hipotesis, antara lain menentukan pemilihan subjek, darimana informasi atau data akan diperoleh, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, prosedur yang diambil untuk pengumpulan dan perlakuan yang akan dilakukan. Desain penelitian ditentukan dengan mengacu pada hipotesis yang telah dibangun. Pemilihan desain yang tepat sangat penting untuk memastikan bukti hipotesis yang benar. (Sarwono & Handayani, 2021)

Sampel adalah sekumpulan kasus yang ditarik atau dipilih dari kumpulan atau populasi kasus yang lebih besar, biasanya dengan tujuan memperkirakan karakteristik dari himpunan atau populasi yang lebih besar. Sampel juga menjadi bagian terpilih dari populasi yang diseleksi melalui metode sampling dalam suatu penelitian. (Swarjana, 2022)

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Fajri et al., 2022), mendefinisikan sampling jenuh yaitu “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dalam perspektif peneliti berdasarkan eksplorasi teori-teori yang telah dipahami. Definisi operasional variabel ini menjadi unsur penting yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel yang diteliti. Definisi operasional variabel dilakukan dalam rangka menghindari perbedaan penafsiran dalam memahami variabel penelitian. Oleh karena itu, variabel-variabel dalam penelitian harus didefinisikan se jelas mungkin dalam bentuk definisi operasional. (Machali, 2021)

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dan menggunakan data angka. Pada kasus penelitian ini PT. Duta Raja Gas Depok adalah menjadi tempat objek yang dipilih untuk melaksanakan penelitian. Dalam hal pengambilan sampel pada karyawan PT. Duta Raja Gas Depok dengan teknik pengumpulan data kuisioner (angket) dan observasi (pengamatan). Berikut tabel rentang skala likert pada kuisioner penelitian:

Tabel 1. Skala Likert

No.	Pernyataan	Nilai/Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral/Ragu-ragu (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan software seperti Microsoft Excel dan IBM SPSS versi 25. Pada data yang diperoleh peneliti yaitu dengan cara



menyebarkan kuisioner yang menjadi media tersebut adalah google form kepada karyawan PT. Duta Raja Gas Depok dengan populasi sejumlah 40 orang dan sampel sejumlah 40 responden. Teknik pada pencarian sampel yaitu sampling jenuh dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

1. Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,446	0,312	Valid
	2	0,447	0,312	Valid
	3	0,461	0,312	Valid
	4	0,649	0,312	Valid
	5	0,415	0,312	Valid
	6	0,437	0,312	Valid
	7	0,492	0,312	Valid
	8	0,327	0,312	Valid
	9	0,403	0,312	Valid
	10	0,432	0,312	Valid
	11	0,569	0,312	Valid
	12	0,629	0,312	Valid
	13	0,494	0,312	Valid
	14	0,431	0,312	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R hitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur budaya organisasi ( $X1$ ) > R tabel dengan nilai sebesar 0,312 ( $R_{hitung} > R_{tabel}$ ). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel budaya organisasi ( $X1$ ). Oleh karena itu, dikatakan valid jika nilai pada  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja	1	0,347	0,312	Valid
	2	0,519	0,312	Valid
	3	0,347	0,312	Valid
	4	0,407	0,312	Valid
	5	0,331	0,312	Valid
	6	0,443	0,312	Valid
	7	0,573	0,312	Valid
	8	0,480	0,312	Valid
	9	0,392	0,312	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Rhitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja (X2) > Rtabel dengan nilai sebesar 0,312 (Rhitung > Rtabel). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel disiplin kerja (X2). Oleh karena itu, dikatakan valid jika nilai pada Rhitung > Rtabel.

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan	1	0,314	0,312	Valid
	2	0,459	0,312	Valid
	3	0,406	0,312	Valid
	4	0,557	0,312	Valid
	5	0,493	0,312	Valid
	6	0,498	0,312	Valid
	7	0,395	0,312	Valid
	8	0,557	0,312	Valid
	9	0,628	0,312	Valid

	10	0,514	0,312	Valid
--	----	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Rhitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan ( $Y$ )  $>$  Rtabel dengan nilai sebesar 0,312 (Rhitung  $>$  Rtabel). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Oleh karena itu, dikatakan valid jika nilai pada Rhitung  $>$  Rtabel.

## 2. Uji Realibilitas

Tabel 5 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Reliabilitas
Budaya Organisasi (X1)	0,718	15	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,667	10	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,707	11	Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data pengujian reliabilitas pada tabel 5, dapat dilihat hasil skor Cronbach Alpha dari seluruh variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 (Cronbach Alpha  $>$  0,6), yang artinya mampu diputuskan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Tabel 6 One Sample Kolmogorov - Smirnov Test

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

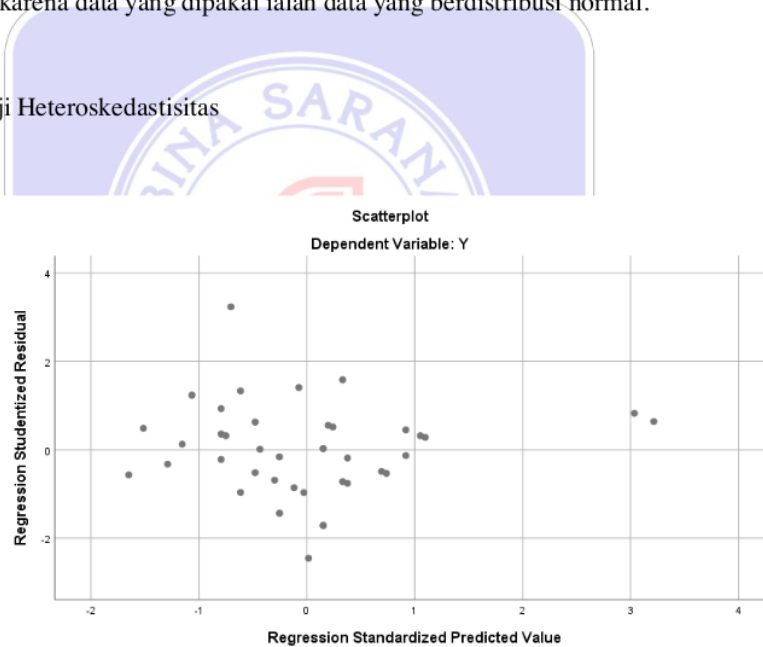
		Unstandardized Predicted Value	Unstandardized Residual
N		40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43.7000000	.0000000
	Std. Deviation	1.66161557	1.72999418
Most Extreme Differences	Absolute	.153	.088
	Positive	.153	.088
	Negative	-.089	-.066
Test Statistic		.153	.088

Asymp. Sig. (2-tailed)	.019 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>
------------------------	-------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data pada tabel 6, didapatkan hasil skor Asymp. Sig. (2-tailed) atau skor signifikansi untuk model regresi sebesar  $0,200 > 0,05$  yang berarti residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut layak dijadikan sebagai data untuk membuktikan kebenaran hipotesis karena data yang dipakai ialah data yang berdistribusi normal.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. 1 Scatterplot

Berdasarkan hasil pada gambar di atas, memperlihatkan penyebaran titik-titik terbentuk terletak di wilayah atas serta bawah angka 0 garis Y serta tidak menyerupai pola atau secara acak. Artinya mampu diputuskan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal tersebut menunjukkan kebenaran hipotesis dalam uji statistik nantinya.

## 5. Uji Multikolinearitas

Table 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.504	6.717		.671	.507	-9.105	18.113		
	X1	.299	.090	.415	3.316	.002	.116	.482	.897	1.115
	X2	.524	.150	.437	3.491	.001	.220	.828	.897	1.115

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada tabel diatas, didapatkan hasil skor tolerance variabel budaya organisasi (X1) serta variabel disiplin kerja (X2) masing-masing senilai  $0,897 > 0,10$  serta didapatkan skor VIF senilai  $1,115 < 10$ . Dengan ini diartikan tidak terjadinya multikolinearitas pada model regresi yang dipakai penelitian ini.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Table 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	4.504	6.717		.671	.507	-9.105	18.113
	X1	.299	.090	.415	3.316	.002	.116	.482
	X2	.524	.150	.437	3.491	.001	.220	.828

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menyatakan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) positif sebesar 4,504 artinya apabila budaya organisasi (X1) serta disiplin kerja (X2) memiliki nilai sama nol (0), maka nilai Y sama dengan nilai konstanta yaitu 4,504.
2. Nilai b1 atau koefisien regresi positif variabel budaya organisasi (X1) berjumlah 0,299, mampu diartikan bila nilai b1 naik 1 satuan, maka nilai Y akan naik 0,299 (29,9%) satuan. Dapat disimpulkan yaitu semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

3. Nilai b2 atau koefisien regresi positif variabel disiplin kerja (X2) berjumlah 0,524, artinya bila nilai b2 naik 1 satuan, maka nilai Y akan naik 0,524 (52,4%) satuan. Dapat disimpulkan yaitu semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

7. Uji T

Table 8 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	4.504	6.717		.671
	X1	.299	.090	.415	3.316
	X2	.524	.150	.437	3.491

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji t variabel budaya organisasi (X1) memperoleh hasil t hitung 3,316 > t tabel 2,022, serta signifikansi 0,002 < 0,05, diputuskan H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan ini menandakan keberadaan pengaruh signifikan secara parsial variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk hasil uji t variabel disiplin kerja (X2) memperoleh hasil t hitung 3,491 > t tabel 2,022 serta signifikansi 0,001 < 0,05, diputuskan H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan ini menandakan keberadaan pengaruh signifikan secara parsial variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

8. Uji F

Table 9 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.678	2	53.839	17.066	.000 <sup>b</sup>
	Residual	116.722	37	3.155		
	Total	224.400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil  $f$  hitung berjumlah  $17,066 > f$  tabel senilai  $3,25$  serta signifikan  $0,000 < 0,05$ , mampu diputuskan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  dapat diterima. Artinya variabel bebas meliputi budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan atau simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

#### 9. Uji Koefisien Determinasi

Table 10 Uji Koefisien Determinasi

Coefficients <sup>a</sup>										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.504	6.717			.871	.507			
	TOTAL X1	.299	.090	.415		3.316	.002	.555	.479	.393
	TOTAL X2	.524	.150	.437		3.491	.001	.570	.498	.414

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan tabel diatas, pada nilai Adjusted R Square sebesar  $0,452$  atau  $45\%$  ( $0,452 \times 100\%$ ) yang berarti budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka, sisa dari Adjusted R Square tersebut sebesar  $55\%$  yang terjadi pada faktor variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Table 11 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.452	1.776

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai koefisien determinasi parsial yang digunakan adalah nilai *Beta* dikalikan dengan nilai *Correlations Zero-Order*.

Table 12 Correlations Zero Order

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Budaya Organisasi	0,415	0,555	$0,415 \times 0,555 = 0,2303$	23%
2	Disiplin Kerja	0,437	0,570	$0,437 \times 0,570 = 0,2490$	24%
Jumlah				0,4793	47%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu  $0,002 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,316 > t$  tabel  $2,022$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). pada nilai sig. untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,491 > t$  tabel  $2,022$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti adanya pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil olah data menggunakan nilai koefisien determinasi parsial yang dikalikan dengan *Zero-Order* yaitu berjumlah 47% yang artinya budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial sebesar 47% terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Table 13 Uji Koefisien Determinasi Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.678	2	53.839	17.066	.000 <sup>b</sup>
	Residual	116.722	37	3.155		
	Total	224.400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas, nilai sig. pada variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pada F hitung  $17,066 > F$  tabel  $3,25$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya adanya pengaruh budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang telah diuji dengan menggunakan IBM SPSS versi 25 dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Duta Raja Gas Depok. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji



t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $3,316 > t$  tabel  $2,022$ , dan signifikan  $0,002 < 0,05$ .

- 2) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Duta Raja Gas Depok. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $3,491 > t$  tabel  $2,022$ , dan signifikan  $0,001 < 0,05$ .
- 3) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersamaan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Duta Raja Gas Depok. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan f hitung sebesar  $17,066 > f$  tabel senilai  $3,25$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan.

## **2. Saran**

Dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. Penelitian ini memberikan implikasi khususnya tentang budaya organisasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan budaya organisasi serta disiplin kerja sehingga mencapai tujuan perusahaan, dapat mempertahankan serta mengembangkan pelaksanaan kedisiplinan secara berkala dan sarana prasarana perusahaan untuk mengingatkan karyawan dengan peraturan perusahaan yang ada, dan untuk mengurangi penurunan kinerja karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terbatasnya waktu penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden membuat penelitian ini kurang leluasa dalam mencari dan mendapatkan informasi. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat melakukan penyebaran kuisioner dengan jangka waktu yang panjang.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.

Dr. Karimuddin Abdullah, S.HI., M.A., Ciq., Misbahul Jannah, M.Pd., P. ., Ummul Aiman, S. P., Suryadin Hasda, M. P., Fadilla, Z., Ns. Taqwin, S.Kep., M. K., Masita, M. P. ., Ketut Ngurah Ardiawan, M. P., & Meilinda Eka Sari, M. P. M. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (M. P. Nanda Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.

Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>

Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>

Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 93–106. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

Indrastuti, S. (2020). Manajemen sumberdaya manusia stratejik. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.

Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In A. Q. Habib (Ed.), *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Cetakan 3). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan ...*, 1, 53–71.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.22>

Sarwono, A. E., & Handayani, A. (2021). *METODE KUANTITATIF* (N. Prasetyowati (ed.); Cetakan Pe). UNISRI Press.

Surya, J. E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>

Swarjana, I. K. (2022). *POPULASI SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN* (E. Risanto (ed.); Edisi 1). ANDI (Anggota IKAPI).

Tambunan, H. M. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpacific Finance. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 25–33.

W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (ed.); Cetakan Pe). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Raja Gas Depok

---

## ORIGINALITY REPORT

---

**20%**

SIMILARITY INDEX

**16%**

INTERNET SOURCES

**10%**

PUBLICATIONS

**4%**

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

1%

★ [journals.usm.ac.id](http://journals.usm.ac.id)

Internet Source

---

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On