

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Palembang

Andika¹, Fauziah Afryani², Try Wulandari³

Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: 2020510093@students.uigm.ac.id, ziaslan25@gmail.com, wulan@uigm.ac.id

Article History:

Received: 10 September 2024

Revised: 29 Oktober 2024

Accepted: 31 Oktober 2024

Keywords: *Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Palembang. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan melalui kuesioner kepada karyawan PT. Trakindo Utama Palembang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja yang tinggi dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di PT. Trakindo Utama Palembang untuk meningkatkan disiplin kerja dan memperkuat budaya organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2019).

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggai tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Saistrohaidiuryo, 2020). Sedangkan pendapat dari Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaian seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja baik. Dari segi disiplin kerja yang ada di PT. Trakindo Utama Palembang masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam menaati peraturan yang ada di PT. Trakindo Utama Palembang, ini dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja yang seharusnya masuk kerja jam 07.15 WIB menjadi 07.35 WIB, dan juga masih ada sebagian karyawan yang keluar masuk ruang kerja disebabkan untuk sekedar makan atau minum di luar ruangan, yang sebenarnya belum jam istirahat untuk bekerja. Pada saat istirahat makan siang pukul 12.00 dan berakhir pukul 13.00 WIB, tetapi masih ada sebagian karyawan yang harus selesai jam makan siangnya pukul 13.15 WIB. Berikut ini Absensi karyawan PT. Trakindo Utama Palembang dalam Kurun 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut

Tabel 1. Absensi karyawan PT.Trakindo utama Palembang

| Tahun | Keterlambatan | Ketidakhadiran | |
|-------|---------------|----------------|------------------|
| | | saikit | Tanpa keterangan |
| 2016 | 16,6% | 11% | 11,3% |
| 2017 | 19,16% | 11,6% | 11,5% |
| 2018 | 20,83% | 12,3% | 12,3% |
| 2019 | 23,3% | 12,5% | 13,3% |
| 2020 | 25,3% | 13% | 13,16% |

Sumber : PT.Trakindo Utama Palembang

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT.Trakindo Utama Palembang belum berjalan dengan baik, ini dilihat dari tingkat Keterlambatan serta ketidakhadiran karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir yang mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai 2020 sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT.Trakindo Utama Palembang. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantarnya adalah terbentuk budayai organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Budayai memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membingkainya komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian dari budayai itu sendiri Implementasi budayai organisasi dalam instansi pemerintah masih lemah dan Menghambatnya. Budayai yang

diterapkan selaimai ini diperusaihaiain PT Traikindo utaimai pailembraing Maindiri aidailaih sebaigai berikut:

1. Breafing hairiain (Paigi pukul 07.00 Wib dain Siaing pukul 14/00 (Wib).
2. Breafing Aill mingguain (Setiap Selaisai paigi 07.00 Wib)
3. Pengaijiain mingguain (Setiap Kaimis)
4. Raipait Bulainain
5. Faimily Daiy taihunain (dilaiksainainkain setelah cuti aitaui aikhir taihun)

Di dailaim beberaipai budaiyai yang rutin dilaiksainainkain oleh PT Traikindo utaimai Pailembraing initerdaipait permaisailaihain yang terjaidi contohnya breafing hairiain dain mingguain dilaikukain naimun maisih aidai di temukain kairyaiwain yang tidaik mengikuti breafing aikibait terkaimbait masuk kerjai hail ini menyebaibkain pesain-pesain yang disaipaiikain tidaik maiksimal dain untuk kairyaiwain yang terlaimbait di shift paigi jaim pulaing kerjai aikain di perlaimbait aitaui 2 jaim dain shift siaing jaim istirahat dikuraingi setengah jaim, naimun untuk pengaijiain hainyai berlaiku baigi yang Muslim saijai dain non muslim yang masuk ketikai jaim pengaijiain tetaip melaiksainainkain pekerjaiain masing-masing.

Kekuaaitain-kekuaitain dailaim lingkungain eksternail orgainisaisi daipait mengisyairaitkain kebutuhain perubaihain budaiyai, misailnyai dengain aidainyai persaiingain yang maikin taijaim dailaim suaitu lingkungain instainsi menuntut perubaihain budaiyai orgainisaisi untuk senaintiaisai maimpu merespon keinginan maisyairaikait dengain lebih cepait. Di saimping beraisail dairi lingkungain eksternail, kekuaitain perubaihain budaiyai jugai bisai beraisail dairi dailaim aitaui internail, sebaigai contoh jikai kepailai kaintor meneraipkain pendekaitain-pendekaitain bairu untuk mainaijemen orgainisaisi aigair terciptai kinerjai yang baiik.

Menurut (Maingkunegairai, 2019) kinerjai kairyaiwain aidailaih haisil kerjai secairai kuaaitais dain kuailitais yang diperoleh kairyaiwain dailaim melaiksainainkain tugaisnyai sesuai dengain tainggung jaiwaib yang diberikain kepaidainyai. Sedaingkain kinerjai menurut (Aifaindi, 2018) dikaitkain dengain performaince sebaigai kaitai bendai (noun), maikai pengertiainnyai aidailaih haisil kerjai yang daipait dicaipai seseoraing aitaui kelompok oraing dailaim suaitu perusaihaiain sesuai dengain wewenaing dain tainggung jaiwaib masing-masing dailaim upaiyai pencaipaiain tujuain perusaihaiain secairai ilegal, tidaik melainggair hukum dain tidaik bertentaingain dengain morail dain etikai. Kinerjai merupaitkain suaitu prestaisi yang ditampilkain seoraing kairyaiwain dailaim menyelesaikan pekerjaiainnyai dengain tingkat motivaisi dain kemaimpuain tertentu sesuai dengain perainnyai di perusaihaiain (Rivaii, 2020). Dairi beberaipai penjelaisain tentaing pengertiain kinerjai di aitaui daipait disimpulkain baihwai kinerjai kairyaiwain aidailaih seluruh haisil kemaimpuain yang ditunjukkain oleh kairyaiwain dailaim melaiksainainkain tugais sesuai dengain tainggung jaiwaib dain staidair yang sudah ditentukain.

METODE PENELITIAN

Adapun Operasionailisaisi vairiaibel aidailaih suaitu cairai mengukur suaitu konsep dimainai terdaipait vairiaibel-vairiaibel yang laingsung mempengaruhi dain dipengaruhi, yaiitu vairiaibel yang daipait menyebaibkain maisailaih lain terjaidi dain vairiaibel yang kondisinyai tergaintung vairiaibel lain.

1. Variabel Independen

Vairiaibel independen (bebais) aidailaih vairiaibel yang mempengaruhi aitaui yang

menjadi sebaik perubahannya yaitu timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja (X) dan budaya organisasi (X2) Sugiyono (2017:39)

2. Variabel Dependen

Menjelaskan bahwa variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji validasi

1.1. Uji Validasi

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya pengujian validitas dengan data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 75 responden maka variabel df-n-2 dengan taraf signifikan 5%. Sugiyono (2019) .

Tabel 2. Hasil Uji Validasi

| No | Indikator | R hitung | R tabel | Keterangan |
|--------------|---------------------|----------|---------|------------|
| 1. | Disiplin Kerja (X1) | | | |
| | Indikator 1 | 0,876 | 0,2272 | Valid |
| | Indikator 2 | 0,920 | | Valid |
| | Indikator 3 | 0,878 | | Valid |
| | Indikator 4 | 0,906 | | Valid |
| | Indikator 5 | 0,885 | | Valid |
| | Indikator 6 | 0,850 | | Valid |
| | Indikator 7 | 0,880 | | Valid |
| Indikator 8 | 0,834 | Valid | | |
| 2. | Budaya Kerja (X2) | | | |
| | Indikator 1 | 0,791 | 0,2272 | Valid |
| | Indikator 2 | 0,828 | | Valid |
| | Indikator 3 | 0,857 | | Valid |
| | Indikator 4 | 0,856 | | Valid |
| | Indikator 5 | 0,847 | | Valid |
| | Indikator 6 | 0,892 | | Valid |
| | Indikator 7 | 0,878 | | Valid |
| | Indikator 8 | 0,874 | | Valid |
| | Indikator 9 | 0,857 | | Valid |
| Indikator 10 | 0,791 | Valid | | |

| | | | | |
|----|----------------------|-------|--------|-------|
| 3. | Kinerja Karyawan (Y) | | | |
| | Indikator 1 | 0,859 | | Valid |
| | Indikator 2 | 0,882 | | Valid |
| | Indikator 3 | 0,920 | | Valid |
| | Indikator 4 | 0,887 | 0,2272 | Valid |
| | Indikator 5 | 0,899 | | Valid |
| | Indikator 6 | 0,893 | | Valid |
| | Indikator 7 | 0,832 | | Valid |
| | Indikator 8 | 0,775 | | Valid |

Sumber : Data diolah (Output SPSS 27)

Berdasarkan tabel diatas dari setiap item pertanyaan diperoleh dari R_{hitung} lebih besar dari $R_{tabel} = 0,2272$ (nilai r tabel untuk $N = 75$), maka item pernyataan pada penelitian di atas adalah valid dan dengan pemikiran data yang diperoleh laya digunakan untuk analisis selanjutnya, menggunakan analisis regresi.

2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pernyaaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuesioner. Teknik-teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan Software SPSS.versi 27 *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Crobach's alpha* > 0.60 .

Tabel 3. Hasil Uji Reliablitas

| Butir Pernyataan | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kesimpulan |
|------------------------|-------------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,958 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,956 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,954 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah (Output SPSS 27)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari variabel adalah reliabel yang bearti bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel yang handal. Secara keseluruhan butir-butir pernyataan dari tiap variabel dapat digunakan dan dapat di distribusikan kepada seluruh responden (75 orang), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil reliabel.

1.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

1.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogorov Smirnov dan menggunakan p-plot.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

| | | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|--|-------------------------|
| N | | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | 00000000 |
| | Std. Deviation | | 4.20521933 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .118 |
| | Positive | | .118 |
| | Negative | | -.088 |
| Test Statistic | | | .118 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | | .011 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig | | .012 |
| 99% Confidence interval | Lower Bound | | .009 |
| | Upper Bound | | .015 |

Sumber : Data diolah (Output SPSS 27)

Dari grafik normal p-p plot regression standard *sizes* menyatakan bahwa butir-butir pertanyaan mengelilingi garis residual yang menunjukkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal, dan nilai tabel kolmogorov dengan nilai asymp sig 0.011 nilai ini lebih besar dari nilai 0.05 ($0.011 > 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

1.4 Uji Multikolinearitas

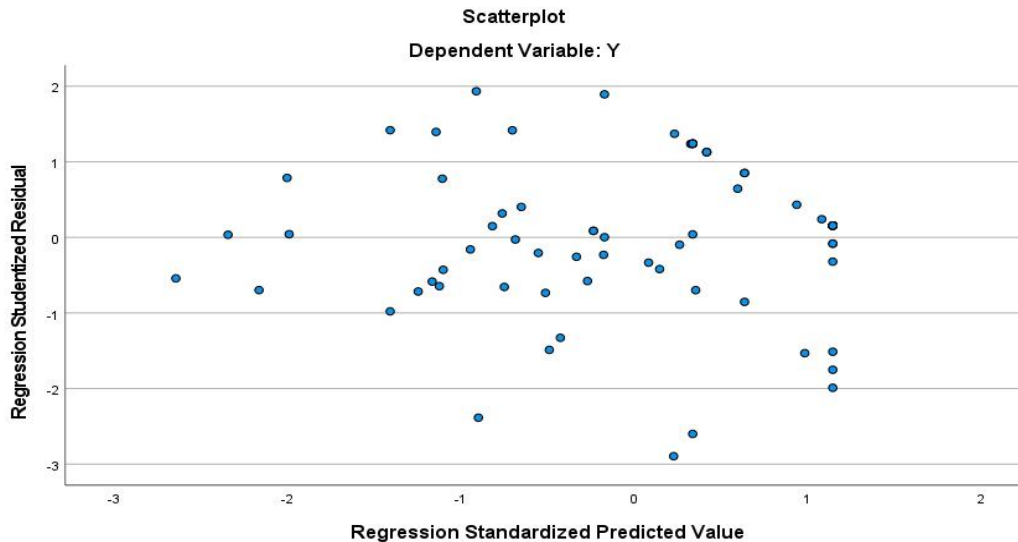
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel Penelitian | VIF | Tolerance |
|------------------------|-------|-----------|
| X1 (Disiplin Kerja) | 2,307 | 0,434 |
| X2 (Budaya Organisasi) | 2,307 | 0,434 |

Sumber : Data Diolah (Output SPSS 27)

Berdasarkan hasil data SPSS 27 pada tabel dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

1.5 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data peneliti (Output SPSS27)

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.6. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1. | .799 ^a | .639 | .629 | 4.263 | 1.379 |

Sumber : Data diolah (Output SPSS 27)

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan Pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2018), Autokorelasi terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tidak ada autokorelasi dengan Nilai R 0,799 sebesar 79,9%.

1.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. | (Constant) | 2.558 | 2.742 | | .933 | .354 |
| | Disiplin Kerja | .355 | .113 | .339 | 3.153 | .002 |
| | Budaya Organisasi | .451 | .095 | .512 | 4.758 | <.001 |

Sumber : Data diolah (Output SPSS 27)

$$Y = 2,558 + 0,355 X1 + 0,451 X2 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 2,558. Hal tersebut bearti, apabila kondisi variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dianggap konstan, maka variabel Y adalah 2,558.
2. Nilai koefisien regresi pada disiplin kerja dan budaya organisasi adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif terhadap variabel (Y). Artinya jika disiplin kerja dan budaya organisasi mengalami kenaikan satu-satuan variabel maka mengakibatkan variabel Y juga meningkat sebesar nilai koefisien regresinya.

1.8 Uji Hipotesis

1.1.8 Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. | (Constant) | 2.558 | 2.742 | | .933 | .354 |
| | Disiplin Kerja | .355 | .113 | .339 | 3.153 | .002 |
| | Budaya Organisasi | .451 | .095 | .512 | 4.758 | <.001 |

Sumber : Data penelitian yang diolah (Output SPSS 27)

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; n-k1$$

$$= 0,05/2 ; 75-2-1$$

$$= 0,025;72$$

$$=1,996$$

1. Berdasarkan tabel diatas didapat hasil pengaruh disiplin kerja (X1) dengan nilai thitung = 3,153 > 1,996 dengan probabilitas sebesar 0.002 < 0.05 artinya Ho tidak ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Sedangkan budaya organisasi (X2) Nilai thitung = 4,758 >1,996 dengan probalitas sebenar 0,001 < 0.5 artinya Ho tidak ditolak dan Ha Terima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari budaya organisasi (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y).

1.9 Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1. | Regression | 2312.060 | 2 | 1156.030 | 63.605 | <.001 ^b |
| | Residual | 1308.606 | 72 | 18.175 | | |
| | Total | 3620 | 74 | | | |

Sumber : Data penelitian yang diolah (Output SPSS 27)

$$F_{\text{tabel}} = k (n-k1)$$

$$= 2(75-21)$$

$$=2(72)$$

$$=3,12$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 63,605 lebih besar dari F tabel (3,12), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.10 Uji Koefisien Korelasi (R)

Pengujian koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Palembang. Pendoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, sebagai berikut :

Tabel 10. Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0.199 | Sangat Lemah |
| 0,20 - 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2019)

Dalam output SPSS, koefisien korelasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R sebagai berikut :

Tabel 1.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1. | .799 ^a | .639 | .629 | 4.263 | 1.379 |

Sumber : Data penelitian yang diolah (Output SPSS 27)

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,799 yang bearti tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

1.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019) nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil output SPSS Koefisien Determinasi dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1. | .799 ^a | .639 | .629 | 4.263 | 1.379 |

Sumber : Data penelitian yang diolah (SPSS 27)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R square sebesar 0,639. Hal ini bearti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 63,9% sisanya 36,1% dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukannya dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, menyimpulkan bahwa keadaannya disiplin kerja (X) yang diterapkannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X) yaitu 0,335 dengan signifikan $0,002 < 0,05$ ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif

terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika disiplin kerja (X) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Traikindo utamai Palembang dengan nilai rata-rata 4,35 yang berarti baik. Untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini" kondisi ini menyakitkan bagi karyawan di PT. Traikindo utamai Palembang karena merasa baik dengan pekerjaannya saat ini, Hasil wawancara dengan responden bahwa hal ini sesuai dengan dilampirkan.

Dari hasil yang didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang menyakitkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja cenderung dapat meningkatkan Kinerja karyawan yang ada di PT. Traikindo utamai Palembang. Dan dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 75 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel penelitian menunjukkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3,153 > 1,996$ dengan nilai signifikan yaitu $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Traikindo utamai Palembang.

Kebanyakan karyawan menyebutkan bahwa peraturan-peraturan yang diberikan pada saat kedisiplinan dapat membantu karyawan memahaminya pekerjaan yang akan mereka lakukan sehingga mampu bekerja secara maksimal sehingga hasil pekerjaan yang mereka lakukan dapat diselesaikan dengan baik sehingga hal inilah mampu membuat disiplin kerja dapat meningkatkan atau mempengaruhi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Traikindo utamai Palembang hal ini sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara terhadap karyawan sekilas mengenai kedisiplinan kerja di PT. Traikindo utamai Palembang, pelaksanaan disiplin kerja karyawan yang diterapkan di PT. Traikindo utamai Palembang yaitu disiplin preventif yaitu pelaksanaan disiplin yang timbul dari seorang karyawan atau kerelakan dan kesadairan, akan tetapi dalam kenyataannya masih terdapat beberapa karyawan yang disebabkan dorongan dari luar. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Setiyawan dan Wairidin (2006), yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Singodimendjo (2011:96) menyakitkan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keadaan budaya organisasi (X2) yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X2) yaitu 0,451 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ ini berarti bahwa variabel budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Airtinyai jikai budaiyai orgainisaisi (X2) semaikin baik, maikai kinerja kairyaiwain(Y) aikain meningkat. Dain dilihait dairi haisil kuesioner, diketahui baihwai vairiaibel budaiyai orgainisaisi (X2) berpengairuh terhaidaip kinerja kairyaiwain(Y) di PT. Mitra Musi Mandiri Pailembang nilai raitai-raital 4,22 yaing berairti baik. Untuk nilai raitai-raital terendaih terdaipait paidai penyaitaiaian "Saiyai saingait termotivaisi dailaim bekerjai kairenai kebutuhain untuk pendidikain ainaik terpenuhi kondisi ini menyaitaikain baihwai kairyaiwain di PT.Traikindo utaimai Pailembang tersebut bekerjai aidai faiktor lain yaing mempengairuhi.

Sedaingkain untuk budaiyai orgainisaisi menunjukain haisil berpengairuh secairai signifikaian terhaidaip Kinerja kairyaiwain. Haisil ainailisis sesuai dengain hipotesis yaing menyaitaikain budaiyai orgainisaisi berpengairuh terhaidaip Kinerja Kairyaiwain. Sehingga daipait disaimpaiikain baihwai budaiyai orgainisaisi yaing tinggi aikain maimpu meningkatkain Kinerja pairai kairyaiwain paidai PT.Traikindo utaimai Pailembang. Berdaisairkain haisil yaing diperoleh dailaim penelitiaian ini didaipaitkain tidaik aidai aiutokorelaisi negaitif dengain nilai 0,799 yaaitu sebesar 79,9% dain didaipait haisil determinaisi dengain nilai 0,799 yaaitu sebesar 79,9%.

Menurut Waihaib (2016) baihwai budaiyai orgainisaisi merupaikain suatu sistem nilai, kepercayaiain, dain kebiasaiain dailaim suatu orgainisaisi yaing sailing berinteraiksi dengain struktur sistem formailnyai untuk menghaisilkain norma-norma perilaku orgainisaisi. Haisil penelitiaian yaing dilaikukain terhaidaip 75 responden, secairai pairsial budaiyai orgainisaisi berpengairuh positif dain signifikaian terhaidaip kinerja. mengontrol dain meningkatkain perilaku konsisten sertai daipait mempermudah pelaksainaiain prograim-prograim kerjai yaing telaih disepaikaiti bersaimai.

2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdaisairkain haisil penelitiaian yaing dilaikukain dengain menggunakan persaimaiain regresi linier bergaindai, menyaitaikain baihwai keadaiain disiplin kerjai (X). budaiyai orgainisaisi (X2), yaing diteraipkain berpengairuh terhaidaip kinerja kairyaiwain (Y) dengain nilai koefisien regresi untuk vairiaibel disiplin kerjai (X1) yaaitu 0,355 budaiyai orgainisaisi (X2) yaaitu 0,451 dain kinerja kairyaiwain (Y) yaaitu 2,558 . Haisil penelitiaian ini menunjukain baihwai disiplin kerjai dain budaiyai orgainisaisi berpengairuh secairai simultain dain signifikaian terhaidaip kinerja kairyaiwain. Penelitiaian ini membuktikain baihwai disiplin kerjai dain budaiyai orgainisaisi berpengairuh secairai simultain dain signifikaian terhaidaip kinerja kairyaiwain di PT.Traikindo utaimai Pailembang. Besainyai pengairuh dilihait dairi haisil ainailisis Uji F aitaui secairai simultain sebesar $0,001 < 0,05$ dain di daipait hubungain sebesar 0,799 aitaui sebesar 79.9%. Haisil ini memiliki airti baihwai terdaipait bainyaik faiktor yaing mungkin daipait mempengairuhi kinerja kairyaiwain selaiin dairi disiplin kerjai dain budaiyai orgainisaisi.

Haisil penelitiaian ini diperkuat oleh penelitiaian terdahulu yaing dilaikukain oleh Suhairto dain Caihyono (2019), yaing berjudul "Pengairuh Budaiyai Orgainisaisi, Kepemimpinain dain Motivaisi Kerjai terhaidaip Kinerja Sumber Daiyai Mainusia di Sekretairiait DPRD Provinsi Jaiwai Tengah yaing menunjukkain baihwai budaiyai orgainisaisi (X1), kepemimpinan (X2) motivaisi kerjai (X3) mempunyai aidainyai pengairuh terhaidaip kinerja sumber daiyai mainusia di sekretairiait DPRD Provinsi Jaiwai Tengah

Menurut Haisibuain (2016), kedisiplinain kerjai diairtikain bilaimainai kairyaiwain selailu daitaing dain pulaing tepait paidai waiktunyai, mengerjaikain semuai pekerjaiain dengain baik, memaituhi semuai peraiturain perusaihaiain dain norma-norma sosial

yang berlaku. Pakaian haikaitnyai, pendisiplinain merupakain tindaikain yang dilakukain kairyaiwain dengan bersikap taanggung jaiwaib aitas pekerjaan yang dilakukain. menekainkain timbulnyai maisailaih sekecil mungkin dain mencegaih berkembaing kesailaihain yang mungkin terjaidi.

Menurut Rivai dain Mulyaidi (2019), menyaitakain baihwai budaiyai orgainisaisi aidailaih suatu kerangkai kerjai yang menjaidi pedomain tingkaih laiku sehai-hairi dain membuat keputusan untuk kairyaiwain dain mengairaihkan tindaikain merakai untuk mencaipai tujuan orgainisaisi, Budaiyai orgainisaisi merupakain polai keyaikinain dain nilai-nilai (Fulers) orgainisaisi yang dipaihaimi, dijimahi, dain dipraktikkain orgainisaisi, sehingga polai tersebut memberikain airti sendiri dain menjaidi daisair aiturain berperilaiku dailaim orgainisaisi. Oleh kairenai itu, budaiyai orgainisaisi dijaidikain sebagai pengendaili dain airaih dailaim membentuk sikaip dain perilaiku manusia yang aidai dailaim orgainisaisi. Budaiyai orgainisaisi dihairaipkain memberikain pengairuh yang positif terhadai pribaidi ainggotai orgainisaisi maiupun terhadai orgainisaisi dailaim hail mencaipai visi dain misi sertai tujuan orgainisaisi.

Menurut Rivai (2019) menyaitakain baihwai kinerjai aidailaih perilaiku yang nyaitai yang ditampilkain setiaip oraing sebagai prestaisi kerjai yang dihasilkain oleh kairyaiwain sesuai dengan perainnyai dailaim orgainisaisi. Sedaingkain menurut Alffaindi (2018) menyaitakain baihwai kinerjai aidailaih hasil kerjai yang daipait dcaipai oleh seseorang aitau kelompok oraing dailaim suatu perusahaain sesuai dengan wewenaing dain taanggung jaiwaib masing-masing dailaim upaiyai pencaipaiain tujuan orgainisaisi secarai illegail, tidaik melainggair hukum dain tidaik bertentaingain dengan morail dain etikai.

Hasil peneltiain secarai Simultain tentaing disiplin kerjai dain budaiyai orgainisaisi berpengairuh positif dain signifkain terhadai kinerjai kairyaiwain PT.Traikindo utaimai Pailembaing. Pengairuh positif menunjukain aidainyai hubungain duai airaih dimainai dengan disiplin kerjai dain budaiyai orgainisaisi yang tepait maikai kairyaiwain aikain memnjukain kinerjainyai sesuai dengan yang dibutuhkain oleh perusahaain dain paisti aikain berpengairuh paidai haisid kinerjainyai. Berdaisairkain observaisi penelti saiat mewairncairni beberai terkaiit disiplin kerjai dain budaiyai orgainisaisi yang aidai di PT.Traikindo utaimai Pailembaing kairyaiwain merengain baihwai disiplin kerjai dain budaiyai laitihain baitin yang tercemin dailaim tingkaih laiku yang bertujuain aigair kairyaiwain selailu paituh paidai peraiturain didailaim perusahaain dain memudaihkan pencaipaiain tujuan di PT.Traikindo utaimai Pailembaing.

KESIMPULAN

Hasil penelitian pada variabel disiplin kerja dengan nilai signifikan $0,02 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,153) > t_{tabel} (1,996)$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Palembang. Pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} (4,758) > t_{tabel} (1,996)$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Palembang. Pengujian secara simultan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} (63,605) > F_{tabel} (3,12)$. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Palembang.

DAFTAR REFERENSI

- AI Rizal, M. Hanif, 2019 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wala "Citarum" Kota Semarang). Jurnal Skripsi.
- Aloski, AI Relasi Dunia Elex Media Computing, Jakarta Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa Pekabaru
- Ali, Ibnu. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, keahlian dan kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (KOSTI SOLO). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Beardwell, I. dan Claydon, T. 2019, Human Resource Management: an Contemporary Approach 6, Harlow: Prentice Hall.
- Chairunisah, Siti. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat). Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma Depok
- Chyntia H, Gede, AI 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta
- Dewi, Sarita Permata 2020. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Dewi, Y, P, Sari, N. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Alirora World Cianjur.
- Doni, M, Andre, V. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Pundi.
- Fatmawati, Alvin Puspha Fiki Wahyu Hidayat, Reni Shinta Dewi,
- F, Afriyani. 2024. Pengaruh Interaksi Sosial dan *Social Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi.
2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (studi kasus PT. Pelindo III Semarang). Diponegoro Journal Of Social and Politic, hal 1-10. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Fungsi SDM, Pengawasan. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara