



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEKAL JAYA MAKMUR KABUPATEN TANGERANG

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KEKAL JAYA MAKMUR TANGERANG REGENCY

Wiwini Derista Rachmawati¹, Paeno²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : wiwinderiis@gmail.com ^{1*}, dosen01362@unpam.ac.id ²

Article Info

Article history :

Received : 20-07-2025

Revised : 21-07-2025

Accepted: 23-07-2025

Published : 25-07-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and organizational culture on employee performance at PT. Kekal Jaya Makmur, Tangerang Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 55 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 53.1% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.744 > 2.006)$. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 37.8% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.674 > 2.006)$. Work discipline and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.222 + 0.468X_1 + 0.274X_2$. The coefficient of determination value is 60.2% while the remaining 39.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(39.308 > 2.780)$.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,744 > 2,006)$. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,674 > 2,006)$. Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,222 + 0,468X_1 + 0,274X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,308 > 2,780)$.

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



PENDAHULUAN

Dalam melakukan penilaian perusahaan akan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dari capaian < 60% sampai 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam kalimat “Sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang”.

Tabel 1.1
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kekal Jaya
Makmur Kabupaten Tangerang

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber: diolah oleh penulis (2025).

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang tahun 2020-2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang
Tahun 2020-2024

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	76,2%	77,4%	79,5%	71,4%	71,2%
2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	70,4%	69,2%	71,3%	67,5%	66,8%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	85,4%	82,2%	85,6%	70,5%	68,8%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	86,5%	80,4%	85,4%	84,3%	80,6%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	88,6%	84,5%	85,8%	83,6%	82,2%
Capaian Rata-rata		81,4%	78,7%	81,5%	75,5%	73,9%
Kriteria		Baik	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya, indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, indikator keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif



Tabel 1.3
Data Disiplin Kerja Berdasar Kondisi Absensi Karyawan PT. Kekal Jaya
Makmur Kabupaten Tangerang Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Indisipliner			Jumlah	Persentase (JML/JHK/JK)
			Terlambat	Bolos	Alpha		
2020	60	300	510	145	110	765	4,3%
2021	58	300	514	152	118	784	4,5%
2022	55	300	502	147	108	757	4,6%
2023	55	300	530	153	127	810	4,9%
2024	55	300	566	160	124	850	5,2%
Rata-rata			524	151	117	793	4,7%

Keterangan:

JHK: Jumlah Hari Kerja, TL = Terlambat, BL : Membolos, ALP = Alpha

Sumber: Data Disiplin Kerja PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang, 2020-2024

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas, menunjukkan tingkat absensi yang jumlahnya fluktuatif dengan kecenderungan naik pada hampir setiap tahunnya. Kondisi absensi pada tahun 2020 karyawan yang terlambat membolos maupun alpha atau tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan kepada atasannya mencapai 765 kasus indisipliner atau sebanyak 4,25%.

Tabel 1.4
Data Budaya Organisasi PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang
Berdasar Pada Hasil Prasurvey 30 Karyawan

Indikator	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Perusahaan selama ini memberikan karyawan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan	30	21	70,0%	9	30,0%
2. Perusahaan menekankan karyawan mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan	30	23	76,7%	7	23,3%
3. Perusahaan memberikan kepercayaan karyawan untuk mencapai target pekerjaan	30	24	80,0%	6	20,0%
4. Perusahaan sering melakukan evaluasi kerja sehingga mampu meningkatkan keyakinan karyawan	30	26	86,7%	4	13,3%
5. Perusahaan selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan kerja	30	24	80,0%	6	20,0%
Rata-rata		24	78,7%	6	21,3%

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvey terkait kondisi budaya organisasi menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator-indikator tersebut diantaranya perusahaan selama ini menekankan karyawan terbiasa bekerja dengan tantangan yang lebih baik, Perusahaan menekankan karyawan mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan, Perusahaan memberikan kepercayaan karyawan untuk mencapai target pekerjaan, Perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan karyawan sehingga mampu meningkatkan keyakinan diri karyawan, Perusahaan selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan kerja dimana rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 24



karyawan atau 78,7% sedangkan yang karyawan yang memberikan tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 6 karyawan atau 21,3%.

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2020: 145) menyatakan bahwa “disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”.

2. Budaya Organisasi

Pengertian tentang budaya organisasi disampaikan beberapa ahli, seperti menurut Torang (2021: 106) “budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya”.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan pengaturan terkait jam kerja karyawan agar dapat taati dengan baik	0.478	0,268	Valid
2	Bagian personalia perusahaan mencatat atau merekap frekwensi absensi karyawan	0.385	0,268	Valid
3	Perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawan untuk selalu waspada saat bekerja	0.557	0,268	Valid
4	Perusahaan memberikan pedoman urutan dalam menjalankan pekerjaan karyawannya	0.465	0,268	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas pada setiap unit kerja	0.651	0,268	Valid



No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
6	Standar kerja yang dibuat perusahaan dapat dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan	0.628	0,268	Valid
7	Perusahaan dengan tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan	0.664	0,268	Valid
8	Perusahaan melaksanakan peraturan kerja tanpa pilih kasih pada karyawan atau unit tertentu	0.701	0,268	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0.715	0,268	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan dapat bekerja sama	0.488	0,268	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan menekankan karyawan terbiasa bekerja dengan tantangan yang lebih baik	0.329	0,268	Valid
2	Perusahaan selama ini mendorong karyawan bertanggung jawab pada hasil pekerjaannya	0.603	0,268	Valid
3	Perusahaan menekankan karyawan mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan	0.404	0,268	Valid
4	Perusahaan selalu mendorong agar Karyawan mampu bekerja dengan cermat agar tidak terjadi kesalahan	0.524	0,268	Valid
5	Perusahaan memberikan kepercayaan karyawan untuk mencapai target pekerjaan	0.581	0,268	Valid
6	Perusahaan menekankan karyawan mampu mencapai lebih dari target yang ditetapkan	0.544	0,268	Valid
7	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu melakukan koordinasi dengan tim atau rekan kerja.	0.683	0,268	Valid
8	Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, karyawan mendapatkan dukungan dari tim atau divisi Anda	0.658	0,268	Valid
9	Perusahaan selama ini berusaha agar karyawan dapat meningkatkan ketrampilannya	0.599	0,268	Valid
10	Perusahaan selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan kerja	0.399	0,268	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.538	0,268	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.380	0,268	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.639	0,268	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.404	0,268	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.447	0,268	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.523	0,268	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan <i>jobdes</i> nya	0.529	0,268	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.473	0,268	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0.556	0,268	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.524	0,268	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
.765	10

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
.707	10

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
.669	10

Sumber: Data diolah penulis (2025).



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,765, budaya organisasi (X_2) sebesar 0,707 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,669, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25859168
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.054
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

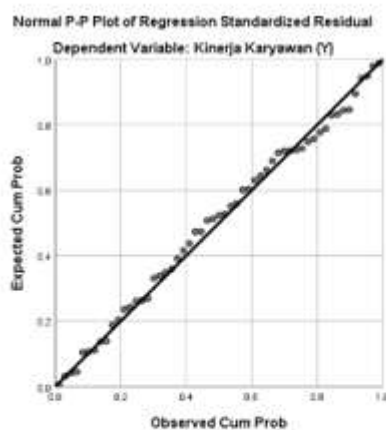
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah penulis (2025).

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.222	3.164		3.231	.002		
	Disiplin Kerja (X1)	.468	.087	.560	5.409	.000	.714	1.400
	Budaya Organisasi (X2)	.274	.090	.315	3.046	.004	.714	1.400

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,714 dan budaya organisasi sebesar 0,714 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,400 dan variabel budaya organisasi sebesar 1,400 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi.

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.587	2.302	1.695

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,695 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

d. Uji Heteroskedastisitas

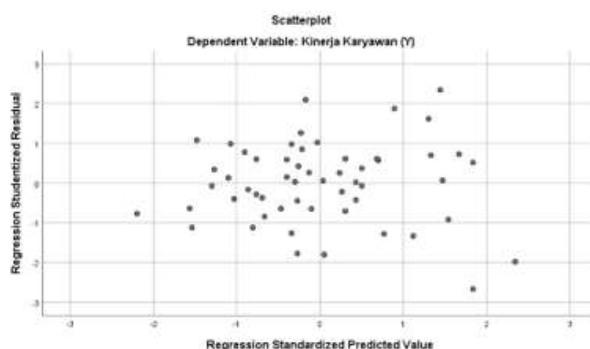
Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.498	1.829		-1.366	.178
	Disiplin Kerja (X1)	.091	.050	.282	1.819	.075
	Budaya Organisasi (X2)	.024	.052	.070	.453	.652

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,075 dan budaya organisasi (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,652 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



Sumber: Data diolah penulis (2025).

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.222	3.164		3.231
	Disiplin Kerja (X_1)	.468	.087	.560	5.409
	Budaya Organisasi (X_2)	.274	.090	.315	3.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,222 + 0,468X_1 + 0,274X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,222 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,222 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,468 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,468 poin.
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,274 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,274 poin.



4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.587	2.302
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X ₂), Disiplin Kerja (X ₁)				

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.587	2.302
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X ₂), Disiplin Kerja (X ₁)				

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,602 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar (100-60,2%) = 39,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.945	2.965		.000
	Disiplin Kerja (X ₁)	.609	.079	.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,744 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 <



0,050). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.267	3.458		.000
	Budaya Organisasi (X_2)	.533	.094	.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,674 > 2,006$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	416.461	2	208.230	.000 ^b
	Residual	275.467	52	5.297	
	Total	691.927	54		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah penulis (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($39,308 > 2,780$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,945 + 0,609X_1$, nilai korelasi sebesar 0,729 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,744 > 2,006$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang.



2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18,267 + 0,533X_2$ nilai korelasi sebesar 0,615 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,674 > 2,006$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang.
3. Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,222 + 0,468X_1 + 0,274X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,776 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($39,308 > 2,780$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga, P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apriansyah, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4).
- Ardana (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322-1332.
- Buchanan, D dan Andrzej, H. (2018). *Organizational Behaviour An Introductory Text*. England: Practice Hall.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31-39.
- Dewi, R. O. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1), 70-80.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 161.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.



- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery, T. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indri Indirasari (2021) Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Jurnal Arastirma* Vol. 1 No. 2. ISSN: 2775-9687. Universitas Pamulang.
- Istijanto (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. *Jurnal Semarak*, 1(2), 78-86.
- Luthans. F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT Andi Offset.
- Maholtra, N. K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, R.C. (2020). *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Pabundu (2019). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Paeno, P., Winata, H., & Sutrisno, S. (2023). Dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 2(1), 30-36.
- Randi (2021). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020). *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2019). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary, C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.



- Safroni, L. (2021). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Salam, Burhanuddin (2020). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sartika, W., & Tarigan, F. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Anugerah Bahari. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 484-507.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setianti, R. F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang.
- Setyaningdyah (2021). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan (2020). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. (2019). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. W. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124-139.
- Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat, A. (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tobari (2019). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Dee Publish
- Trihatmo, A., & Tilova, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 3(1), 35-43.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.



-
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya (2020). *Pengantar Evaluasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiratama (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, 126-134.
- Wiratama (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, 126-134.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wiyanto, W., & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1-12.