



Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan

The Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Digi Herba Nusantara, South Tangerang

Pasti Anugrah Harefa¹, Angga Rovita²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: pastiharefa99@gmail.com¹, dosen01667@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 05-07-2026

Revised : 07-07-2026

Accepted : 09-07-2026

Published : 11-07-2026

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and organizational culture on employee performance at PT Digi Herba Nusantara in South Tangerang. A quantitative method was used. The sampling technique employed was saturation sampling, involving a total of 77 respondents. Data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. Based on the research results, work discipline has a significant effect on employee performance at PT Digi Herba Nusantara in South Tangerang, with a coefficient of determination of 41.4%, and the hypothesis test yielded a $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($7.286 > 1.992$). This is further supported by a significance level of < 0.05 ($0.000 < 0.050$). Organizational culture has a significant effect on employee performance at PT Digi Herba Nusantara in South Tangerang, with a coefficient of determination of 57.8%, and the hypothesis test yielded a $t\text{-calculated value} > t\text{-table value}$, or ($10.143 > 1.992$). This is further supported by a significance level < 0.05 , or ($0.000 < 0.050$). Work Discipline and Organizational Culture simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT Digi Herba Nusantara in South Tangerang, with the regression equation $Y = 6.586 + 0.257 (X1) + 0.597 (X2)$, with a simultaneous coefficient of determination of 63.3%, while the remaining 36.7% is influenced by other factors. The hypothesis test yielded an $F\text{-calculated value} > F\text{-table value}$, or ($63.948 > 3.1203$).

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 77 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,4% dan uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($7.286 > 1.992$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.05 atau ($0.000 < 0.050$). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57.8% dan uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($10.143 > 1.992$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.05 atau ($0.000 < 0.050$). Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan dengan persamaan regresi $Y = 6.586 + 0.257 (X1) + 0.597 (X2)$, nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 63.3% sedangkan



sisanya sebesar 36.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (63.948 > 3.1203).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Digi Herba Nusantara sebagai salah satu perusahaan distribusi yang berperan vital dalam mendukung mobilitas penyaluran produk herbal dan organik ke berbagai daerah di Indonesia. Dalam menjalankan operasionalnya, PT Digi Herba Nusantara sangat bergantung pada kualitas dan konsistensi kinerja karyawan, khususnya lini depan seperti tim gudang, kurir, dan staf pelayanan. Karyawan yang bekerja dengan cepat, akurat, dan penuh tanggung jawab akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan citra perusahaan, mengingat produk yang didistribusikan berkaitan langsung dengan kesehatan dan kepercayaan konsumen.

Kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara yang ideal seharusnya ditandai dengan ketepatan waktu dan akurasi tinggi dalam penanganan produk, mulai dari penerimaan, pemrosesan pesanan, hingga pengiriman. Karyawan di semua lini harus bekerja dengan standar ketelitian yang konsisten untuk meminimalisasi kesalahan, seperti salah produk, produk rusak, atau keterlambatan pengiriman. Hal ini sangat krusial mengingat reputasi PT Digi Herba Nusantara sangat bergantung pada kemampuan memenuhi janji pengiriman produk yang tepat waktu, aman, dan sesuai sampai tujuan.

Dalam perusahaan distribusi seperti PT Digi Herba Nusantara, kecepatan respons terhadap masalah menjadi indikator kinerja vital. Karyawan ideal harus dapat menunjukkan inisiatif dalam mengatasi kendala operasional yang mungkin muncul, seperti keterlambatan pengiriman atau produk yang rusak, dengan solusi yang cepat dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Karyawan tidak sekadar mengikuti prosedur standar, tetapi mampu memberikan solusi kreatif sesuai dengan karakteristik masalah yang dihadapi.

Orientasi pada kepuasan pelanggan merupakan karakter mendasar yang harus dimiliki karyawan PT Digi Herba Nusantara. Karyawan tidak hanya fokus pada aspek operasional distribusi, tetapi juga pada kualitas pelayanan dan memastikan produk herbal dan organik yang sensitif sampai kepada konsumen dalam kondisi terbaik.

Kinerja merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Oleh karena itu, upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Syamsuriansyah, dkk (2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara.



Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT Digi Herba Nusantara Berdasarkan
Capaian Kinerja Periode Tahun 2022-2024

No	Indikator	Capaian Per Tahun (%)		
		2022	2023	2024
1	Tanggung Jawab Pekerjaan	42,50	46,80	51,60
2	Kemampuan Kerja Sama	44,30	47,10	52,40
3	Ketelitian Kerja	45,20	48,75	54,10
4	Kecakapan	46,00	49,60	55,80
5	Kedisiplinan	48,10	50,90	57,20
RATA - RATA		45%	49%	54%

Sumber : HRD PT Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa capaian kinerja karyawan menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Pada indikator tanggung jawab pekerjaan, capaian kinerja mengalami peningkatan dari 42,50% pada tahun 2022, meningkat menjadi 46,80% pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 51,60% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan semakin memiliki kesadaran dan komitmen yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 1.2
Data Pra-Survey Disiplin Kerja PT Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan

No	Indikator	Pernyataan	Sampel	Setuju		Tidak Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Kehadiran	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja	20	13	65%	7	35%
2	Ketaatann Pada Peraturan	Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan	20	11	55%	9	45%
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan	20	12	60%	8	40%
4	Tingkat Kewaspadaan	Saya selalu waspada dalam bekerja untuk menghindari kesalahan	20	12	60%	8	40%
5	Bekerja Etis	Saya menghormati rekan kerja dan menjaga hubungan kerja yang baik	20	8	40%	12	60%
Total Persentase				56%		44%	

Sumber : Data Pra-Survei (2025)

Berdasarkan tabel hasil pra survey disiplin kerja pada PT Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan yang dilakukan terhadap 20 responden, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih belum optimal. Data menunjukkan bahwa rata-rata persentase karyawan yang setuju terhadap indikator disiplin kerja hanya sebesar 56%, sedangkan 44% lainnya menyatakan tidak setuju terhadap indikator-indikator yang diajukan



Tabel 1.3
Data Hasil Pra Survey Budaya Organisasi PT Digi Herba Nusantara
Tangerang Selatan

No	Indikator	Pertanyaan	Sampel	Setuju		Tidak Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Kewenangan Perorangan	Saya memiliki kewenangan dalam bekerja	20	12	60%	8	40%
2	Kepekaan Kebutuhan Costumer Dan Karyawan	Saya memiliki kepekaan terhadap kebutuhan <i>costumer</i> dan karyawan dalam bekerja	20	12	60%	8	40%
3	Dukungan	Saya dapat memberikan dukungan dalam bekerja	20	11	55%	9	45%
4	Saluran Komunikasi Terbuka Dan Lancar	Saya memiliki komunikasi terbuka dan lancar dalam bekerja	20	9	45%	11	55%
5	Berani Menghadapi Resiko	Saya memiliki keberanian dalam menghadapi risiko dalam bekerja	20	8	40%	12	60%
Total Persentase					52%		48%

Sumber : Data Pra-Survey (2025)

Berdasarkan tabel 1.3, hasil pra survei budaya organisasi yang dilakukan penulis terhadap 20 karyawan PT Digi Herba Nusantara Tangerang Selatan, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi budaya organisasi yang ada. Pra survei ini menggunakan beberapa indikator, yaitu kewenangan perorangan, kepekaan terhadap kebutuhan customer dan karyawan, dukungan dalam bekerja, saluran komunikasi terbuka dan lancar, serta keberanian menghadapi risiko.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Mestika K Malau (2020:488) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Siagian dalam Ichsan, ddk. (2020:189) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada maupun berlaku, baik itu tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi yang ada jika melanggar tugas maupun wewenang yang telah diberikan.

Budaya Organisasi

Menurut Arsulawareni (2020:6) budaya organisasi merupakan bagian dari nilai-nilai yang memandu seorang sumber daya manusia dalam rangka menghadapi masalah eksternal dan upaya integrasi dalam perusahaan sehingga para anggota organisasi harus dapat memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang 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.

Masih menurut Sugiyono (2020:35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”.

Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. seluruh butir kuesioner pada variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.2242), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.
2. seluruh butir kuesioner pada variabel Budaya Organisasi (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.2242), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
3. seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.2242), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

Sumber : Data diolah SPSS 26



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0.876, budaya organisasi (X_2) sebesar 0.840 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.829, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53099258
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.052
Test Statistic		.084
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 : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.586	3.053		2.157	.034		
Disiplin Kerja(X_1)	.257	.077	.293	3.336	.001	.641	1.561
Budaya Organisasi (X_2)	.597	.090	.585	6.649	.000	.641	1.561

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar 0,641 dan Budaya Organisasi sebesar 0,641 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 1,561 dan variabel Budaya Organisasi sebesar 1,561 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.



Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Metode *Durbin Watson* (DW)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.633	.624	3.57839	1.985

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi(X2), Disiplin Kerja(X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,985 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, glesjer test model pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0.57 dan Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0.433 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0.05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.523	2.193		3.430	.001
	Disiplin kerja	-.081	.042	-.226	-1.937	.057
	Budaya organisasi	-.039	.049	-.092	-.789	.433

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Output SPSS Versi 26

Uji Regresi Linier

Table 4.20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.586	3.053		2.157	.034
	Disiplin Kerja(X1)	.257	.077	.293	3.336	.001
	Budaya Organisasi (X2)	.597	.090	.585	6.649	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,586 + 0.257 (X1) + 0,597 (X2)$. Dari persamaan diatas maka disimpulkan sebagai berikut:



1. Nilai konstanta sebesar 6,586 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 6,586 poin
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,257 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 0,257 poin
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,597 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 0,597 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R	R Square			R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.796 ^a	.633	.624	3.57839	.633	63.948	2	74	.000

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,796 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.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.633	.624	3.57839	1.985

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,633 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar (100-63,3%) = 36,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Uji Parsial (Uji T)**

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

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	17.788	3.197		5.565	.000
Disiplin Kerja (X1)	.565	.078	.644	7.286	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,286 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan.

Table 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.928	3.073		3.231	.002
Budaya Organisasi (X2)	.777	.077	.761	10.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (10,143 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara di Tangerang Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Table 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1637.686	2	818.843	63.948	.000 ^b
	Residual	947.561	74	12.805		
	Total	2585.247	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (63,948 > 3,1203), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan



demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,788 + 0,565X_1$, nilai korelasi sebesar 0,644 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,286 > 1,992)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,928 + 0,777X_2$, nilai korelasi sebesar 0,761 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,143 > 1,992)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin Kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,586 + 0,257X_1 + 0,597X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,796 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(63,948 > 3,1203)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi (2021) *Manajemen dan Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Angga Rovita, Pina P Gistiani. (2026) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT UJB Water Solustions di Kabupaten Garut*. Jemba 174-186.
- Arikunto Susharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Clarissa Dasli, Syawaludin, ddk. (2023) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Komitmen Organisasi*. Jesya.
- Clarissa Daslim, Syawaludin, Mia Aswiani, Thomas Sumarsan. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkunga Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Tahta Sukses Abadi Medan*. Jesya 136-146.
- Darmadi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid pada PT Eagle Indo Pharma Tangerang*. Jurnal Arastirma 56-67.



- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- G. R Terr. Leslie W. Rue (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019) *Auditing dan Asuransi*. Jakarta. Grasido.
- Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegar. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Mestika K Malau, Wasima. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sansyu Precision Batam*. Jurnal Rekaman. 487-498.
- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*. Edition, Prenice Hall Inc. New Jersey.
- Muger Apriansyah. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotex*. Jurnal Ekonomi Efektif 534-541.
- Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry Nugraha. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif 161.
- Paeno, Hadi Winata, Sutrisno. (2023). *Dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur*. Jurnal Jumandik 30-36.
- Rahmi Olivia Dewi. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan*. Jurnal Publikasi Ilmu Management 70-80.
- 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*.
- Rifaldi, A. A., & Gracia, B. A. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN TARBIYATU WADDA' WAH ALKAUTSAR BOGOR TAJUR HALANG*. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 3520-3533.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizieq S, Wawan P, Vera M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Manufacturing Kabupaten Tanggerang Tahun 2020*. JIP 479-5492.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni (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, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Simamora. Bilson (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media ublising.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Komarudin, San Ridwan M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya di Tangerang Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif 403-412.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Uswatun Chasanah. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan*. Jimek 31-39.
- Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



Wiyanto, Muahanad Idrus. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter)*. Jurnal Disrupsi Bisnis 1-12.

Zainal (2020) *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya