



## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HALEYORA POWER UP3 SERPONG**

### ***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HALEYORA POWER UP3 SERPONG***

**Lestari<sup>1</sup>, Bachtiar Arifudin Husain<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [tarrl01@gmail.com](mailto:tarrl01@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01173@unpam.ac.id](mailto:dosen01173@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

Received : 25-02-2025

Revised : 27-02-2025

Accepted : 01-03-2025

Published : 03-03-2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT. Haleyora Power UP3 Serpong. The research method used is quantitative with an associative approach. The method used is data analysis using validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The population in this study were employees of PT. Haleyora Power UP3 Serpong. By using Slovin, the population used was part of the employees of PT. haleyora Power UP3 Serpong as many as 95 people. The results of this study are that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 19.814 + 0.531 X1$ , a correlation value of 0.514 meaning that the two variables have a strong relationship. The coefficient of determination value is 24.6%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(5.777 > 1.986)$ . Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 14.634 + 0.643 X2$ , the correlation value is 0.739, meaning that the two variables have a strong relationship. The coefficient of determination is 54.6%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(10.568 > 1.986)$ . Organizational Culture and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.851 + 0.176 X1 + 0.734 X2$ , the correlation value is 0.740, meaning that the independent variable with the dependent variable has a strong relationship. The coefficient of determination is 54.7% while the remaining 45.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(57.851 > 3.095)$ .*

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

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power UP3 Serpong. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode yang digunakan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Haleyora Power UP3 Serpong. Dengan menggunakan Slovin maka populasi yang digunakan sebagian karyawan dari PT. haleyora Power UP3 Serpong sebanyak 95 orang. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan



signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 19,814 + 0,531 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,514 artinya kedua variable memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 24,6%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,777 > 1,986)$ . Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,634 + 0,643 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,739 artinya kedua variable memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,6%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,568 > 1,986)$ . Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,851 + 0,176 X_1 + 0,734 X_2$  nilai korelasi sebesar 0,740 artinya variable bebas dengan variable terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,7% sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(57,851 > 3,095)$

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

**PENDAHULUAN**

PT Haleyora Power memiliki budaya organisasi yang berfokus pada nilai-nilai dan perilaku yang diimplementasikan dalam berbagai aspek kegiatan. Berikut adalah gambaran budaya organisasi PT Haleyora Power. Nilai – nilai Budaya Organisasi (AKHLAK) yaitu Amanah yang artinya memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas dan tindakan serta berpegang teguh pada nilai moral dan etika. Kompeten yaitu meningkatkan kompetensi diri, membantu sesama karyawan untuk belajar, menyelesaikan pekerjaan selalu dengan kualitas yang baik. Harmonis artinya menghargai setiap orang dengan apapun latar belakangnya, saling tolong-menolong, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman. Loyal berarti menjaga nama baik sesama karyawan dan perusahaan, rela berkorban untuk mencapai tujuan, patuh terhadap pimpinan selama tidak bertentangan dengan hukum dan etika. Adaptif yaitu senantiasa menyesuaikan serta meningkatkan potensi diri menjadi yang terbaik. Dan yang terakhir yaitu Kolaboratif dengan memberi kesempatan kepada berbagai pihak yang berkontribusi dan terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang dianut dan diyakini oleh sebuah perusahaan atau organisasi terkait dengan lingkungan kerja yang mendasari cara sebuah organisasi beroperasi. Budaya organisasi juga merupakan kombinasi dari norma-norma, keyakinan, sikap, dan perilaku yang dibagikan oleh anggota organisasi, yang membentuk atmosfer kerja. Kepentingan budaya organisasi sangat besar karena dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja organisasi, motivasi karyawan, tingkat retensi, dan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Berikut adalah data pra survei Budaya Organisasi PT. Haleyora Power area UP3 Serpong yang dilakukan oleh penulis dalam tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Budaya Organisasi PT. Haleyora Power area UP3 Serpong**

No	Indikator Budaya Organisasi	Target ( 100%)	Kriteria	Jumlah Responden
1	Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko	80,67%	Cukup Baik	30 orang
2	Perhatian pada hal-hal rinci	83,67%	Baik	30 Orang
3	Orientasi Hasil	79,67%	Cukup Baik	30 Orang
4	Orientasi Orang	83%	Baik	30 Orang
5	Orientasi Tim	82%	Baik	30 Orang
6	Keagresifan	83,33%	Baik	30 Orang
7	Stabilitas	84,67%	Baik	30 Orang
	Rata-Rata		82,43%	

Sumber : data pra survei (2024)



Berdasarkan hasil pra survei dari tabel tersebut, budaya organisasi di PT. Haleyora Power area UP3 Serpong mencerminkan kriteria yang cukup baik hingga baik dalam berbagai indikator. Pertama, dalam hal inovasi dan keberanian mengambil risiko, perusahaan mencapai skor sebesar 80,67%, yang menunjukkan tingkat yang cukup baik dalam mendorong inovasi dan kesiapan untuk mengambil risiko. Kemudian, dalam hal perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas, perusahaan mencapai skor yang baik, dengan persentase yang berkisar antara 79,67% hingga 84,67%.

Berikut adalah data kedisiplinan karyawan PT Haleyora Power area UP3 Serpong tahun 2021-2023 yang meliputi kepatuhan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan, dan peraturan lainnya di Perusahaan :

**Tabel 1. 2 Data Displin Kerja PT. Haleyora Power area UP3 Serpong Tahun 2021 – 2023**

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Pelanggaran (Karyawan)		
			2021	2022	2023
1	Taat terhadap aturan waktu	Tepat waktu masuk kerja	10	15	17
		Tidak sering terlambat	15	20	16
		Meninggalkan pekerjaan	2	1	2
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Mematuhi aturan K3	10	9	12
		Bekerja sesuai tugas dan SOP ( <i>Standar Operating Procedure</i> )	5	3	9
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Menjaga etika kerja	2	1	2
		Berperilaku profesional	-	-	-
		Tidak terlibat dalam konflik	-	-	-
4	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	Menggunakan alat pelindung diri	5	8	8
		Mematuhi aturan kebersihan	2	4	2
		Menerima atau meminta barang/uang/komisi/insentif dari pihak ketiga(konsumen/mitra/vendor/supplier)	-	-	-

Sumber : PT. Haleyora Power area UP3 Serpong

Berdasarkan tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat Perusahaan, masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Aspek ketaatan pada waktu, masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal

**Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power UP3 Serpong**

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun				Kriteria
			2021	2022	2023	Total	
1	Kualitas Pekerjaan	100%	66%	69%	71%	69%	Cukup
2	Kuantitas Kerja	100%	70%	73%	79%	74%	Baik
3	Pelaksanaan Tugas	100%	68%	71%	70%	70%	Baik
4	Tanggung Jawab	100%	65%	69%	66%	67%	Cukup
	Rata-Rata		67%	71%	72%	70%	Baik

Sumber : PT. Haleyora Power UP3 Serpong tahun 2021-2023

Berdasarkan tabel tersebut, kinerja pegawai pada PT. Haleyora Power UP3 Serpong yang mencakup empat aspek penilaian, yaitu Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab, dapat dilihat perkembangan dari tahun 2021 hingga 2023. Target kinerja yang diharapkan untuk setiap aspek adalah 100%. Pada tahun 2021, Kualitas Pekerjaan mencapai 66%, Kuantitas Kerja 70%, Pelaksanaan Tugas 68%, dan Tanggung Jawab 65%, dengan rata-rata keseluruhan 67%



## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono 2017:267).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan

#### c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian

#### d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2016:192) regresi berganda dilakukan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi.

#### e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien product moment yaitu, untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan Mengetahui besarnya  $r^2$  retribusi.

#### f. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi, tahap selanjutnya adalah mencari nilai dari koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi

#### g. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	Saya merasa didorong untuk mencari solusi kreatif dalam menyelesaikan tugas saya.	0,577	0,202	Valid
2	Saya bersedia mengambil keputusan yang berisiko demi mencapai hasil yang lebih baik	0,548	0,202	Valid
3	Saya selalu memastikan semua detail pekerjaan diperiksa sebelum diselesaikan	0,653	0,202	Valid
4	Saya merasa penting untuk mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan	0,546	0,202	Valid
5	Perusahaan secara berkala melakukan evaluasi hasil kerja karyawan	0,568	0,202	Valid
6	Saya berusaha memahami kebutuhan dan perasaan rekan kerja saya dalam setiap interaksi.	0,720	0,202	Valid
7	Saya merasa kerjasama tim adalah kunci utama untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	0,520	0,202	Valid
8	Saya merasa nyaman berbagi tanggung jawab dengan rekan kerja/tim untuk menyelesaikan tugas.	0,627	0,202	Valid
9	Saya cenderung bertindak cepat dan tegas untuk menyelesaikan masalah yang muncul di lingkungan kerja	0,660	0,202	Valid
10	Saya merasa penting untuk menjaga suasana kerja yang stabil dan konsisten di lingkungan kerja saya.	0,658	0,202	Valid

Sumber : SPSS 25(2024)

Hasil data diatas menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) melebihi r-tabel (0,202). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner yang terkait dengan variabel tersebut valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian

Hasil data berikut menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) melebihi r-tabel (0,202). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner yang terkait dengan variabel tersebut valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian



**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	0,618	0,202	Valid
2	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	0,672	0,202	Valid
3	Saya mematuhi aturan waktu istirahat dan kembali bekerja sesuai ketentuan perusahaan	0,769	0,202	Valid
4	Saya memahami dan menjalankan semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,763	0,202	Valid
5	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,810	0,202	Valid
6	Saya tidak pernah melanggar kebijakan/peraturan yang telah diatur dan ditetapkan oleh perusahaan	0,778	0,202	Valid
7	Saya menjaga sopan santun dan etika dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan konsumen	0,643	0,202	Valid
8	Saya selalu menunjukkan sikap profesional selama menjalankan tugas pekerjaan	0,768	0,202	Valid
9	Saya mematuhi aturan keamanan dan keselamatan kerja yang berlaku di perusahaan	0,825	0,202	Valid
10	Saya menghormati dan menjalankan peraturan tambahan yang berlaku di lingkungan kerja	0,730	0,202	Valid

Sumber : SPSS 25(2024)

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu	0,522	0,202	Valid
2	Saya selalu jujur, berkomitmen terhadap pekerjaan serta memenuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan	0,759	0,202	Valid
3	Hasil kinerja karyawan selalu memenuhi hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,669	0,202	Valid
4	Saya melaksanakan tugas sesuai perintah atasan	0,621	0,202	Valid
5	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	0,611	0,202	Valid
6	Saya memiliki tingkat kerapihan yang tinggi di dalam pekerjaan	0,749	0,202	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan Deskripsi Pekerjaan sesuai dengan bagian pekerjaannya masing-masing	0,735	0,202	Valid
8	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	0,781	0,202	Valid
9	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya atau tim	0,808	0,202	Valid
10	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur oleh atasan atau perusahaan	0,803	0,202	Valid

Sumber : SPSS 25(2024)

Hasil data diatas menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) melebihi r-tabel (0,202). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner yang terkait dengan variabel tersebut valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian



**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,789	10

Sumber : SPSS 25(2024)

Berdasarkan pada Tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* variabel Budaya Organisasi sebesar 0,789 dengan itu variabel Budaya Organisasi termasuk dalam kategori reliabel.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,906	10

Sumber : SPSS 25(2024)

Berdasarkan pada Tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,906 dengan itu variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori reliabel

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,883	10

Sumber : SPSS 25(2024)

Berdasarkan pada Tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,883 dengan itu variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori reliabel

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas**

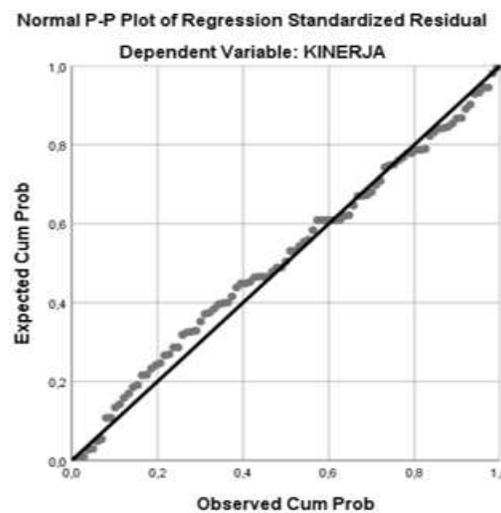
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,72685862
Most Extreme Differences	Absolute	0,065
	Positive	0,046
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber :SPSS 25 (2024)



Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam analisis berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95. Nilai rata-rata residual adalah 0, dengan standar deviasi sebesar 2,7269. Perbedaan ekstrem absolut yang diperoleh adalah sebesar 0,065, dengan perbedaan positif sebesar 0,046 dan negatif sebesar -0,065. Statistik uji menunjukkan nilai sebesar 0,065. Selain itu, nilai signifikansi asimtotik (2-tailed) yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam penelitian ini berdistribusi normal

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titiktitik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 25 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 3 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Penjelasan grafik normal p-p plot menunjukkan distribusi residual terstandarisasi terhadap variabel dependen "kinerja." dalam grafik ini, titik-titik data mengikuti garis diagonal secara konsisten, yang menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal. hal ini mendukung asumsi normalitas dalam regresi

**b. Uji Multikolinearitas**

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,851	3,528		0,808	0,421		
	BUDAYA	0,176	0,080	0,170	2,193	0,031	0,735	1,360
	DISIPLIN	0,734	0,085	0,668	8,598	0,000	0,735	1,360

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber :output SPSS 25(2024)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang kuat di antara variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis



pada tabel *Coefficients*, nilai Tolerance untuk variabel budaya dan disiplin adalah sebesar 0,735. Nilai ini lebih besar dari ambang batas 0,1, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas yang signifikan di antara variabel independen

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Aotokorelasi dengan Durbin-Watson Model Summary<sup>b</sup>**

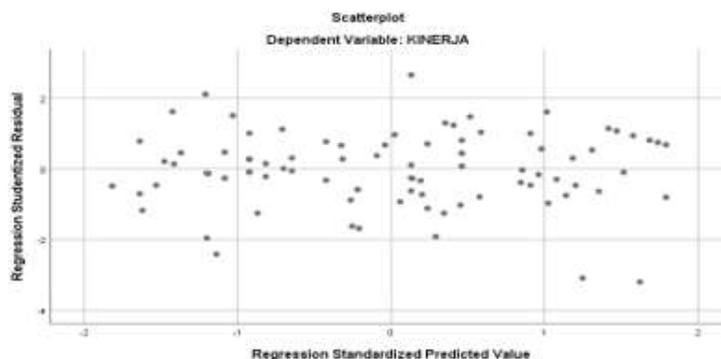
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,769 <sup>a</sup>	0,592	0,583	2,75634	1,909
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, BUDAYA					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber :output SPSS 25(2024)

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan nilai Durbin-Watson untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi di antara residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis, nilai Durbin-Watson (d) yang diperoleh adalah sebesar 1,909. Nilai ini dibandingkan dengan batas bawah (dl) sebesar 1,623 dan batas atas (du) sebesar 1,709

**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 18 Grafik P-Plot Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan Hasil grafik di atas, scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,851	3,528		0,808	0,421
	BUDAYA (X1)	0,176	0,080	0,170	2,193	0,031
	DISIPLIN (X2)	0,734	0,085	0,668	8,598	0,000
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						

Sumber : SPSS 25 (2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:



$$Y = 2,851 + 0,176 X1 + 0,734 X2 + \alpha$$

Dari persamaan di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut:

- Nilai tetap sebesar 2,851 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 2,851 satuan.
- Nilai 0,176 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada budaya kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,176 satuan.
- Nilai 0,734 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada Motivasi kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja sebesar 0,734 satuan.

#### 4. Analisis Koefisiensi Korelasi

**Tabel 4. 22 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Correlations			
		BUDAYA	KINERJA
BUDAYA	Pearson Correlation	1	,514**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	95	95
KINERJA	Pearson Correlation	,514**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS25(2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,514. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sedang dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,900 – 1

**Tabel 4. 23 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Correlations			
		DISIPLIN	KINERJA
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	,739**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	95	95
KINERJA	Pearson Correlation	,739**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS 25(2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,739. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,900 – 1

**Tabel 4. 24 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,740 <sup>a</sup>	0,547	0,538	2,903	0,547	55,630	2	92	0,000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X2), BUDAYA (X1)

Sumber : SPSS25(2024)



Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,740. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,900 – 1

**5. Analisis Koefisiensi Determinasi**

**Tabel 4. 25 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,514 <sup>a</sup>	0,264	0,256	3,682
a. Predictors: (Constant), BUDAYA				

Sumber : SPSS25 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,264 atau 26,4% . jadi bisa disimpulkan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi sebesar 0,264 atau 26,4% .

**Tabel 4. 26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 <sup>a</sup>	0,546	0,541	2,893
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				

Sumber : SPSS25(2024)

Berdasarkan tabel tersebut nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,546 atau 54,6% . jadi bisa disimpulkan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi sebesar 0,546 atau 54,6% ..

**Tabel 4. 27 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 <sup>a</sup>	0,547	0,538	2,903
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X2), BUDAYA (X1)				

Sumber : SPSS24 (2024)

Variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar yaitu sebesar 54,7%, terhadap kinerja karyawan, terlihat dari tabel 4.25 di atas yang menunjukkan nilai R square pada variabel budaya organisasi dan disiplin adalah 0,547 atau 54,7%, (0,547 x 100% = 54,7%).

**6. Uji hipotesis**

Untuk menguji spekulasi, gunakan uji t (sampai taraf tertentu). Dengan melihat tingkat kepentingan yang digunakan dalam pemeriksaan ini dengan = 0,05 maka digunakan standar kepentingan sebesar 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peluang mencapai kesimpulan memiliki kemungkinan sebesar 95% atau ketahanan kesalahan sebesar 5%. Berikut ini adalah hasil uji t :



**Tabel 4. 28 Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,814	3,906		5,073	0,000
	BUDAYA	0,531	0,092	0,514	5,777	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS25(2024)

Sesuai dengan tabel di atas yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,005$  dan nilai t hitung  $5,777 >$  nilai t tabel  $1,986$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

**Tabel 4. 29 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,634	2,632		5,559	0,000
	DISIPLIN KERJA	0,643	0,061	0,739	10,568	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS25(2024)

Sesuai dengan tabel 4.26 yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,005$  dan nilai t hitung  $10,568 >$  nilai t tabel  $1,986$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima

**Tabel 4. 30 Hasil Hipotesis (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	954,176	2	477,088	57,851	,000 <sup>b</sup>
	Residual	758,708	92	8,247		
	Total	1712,884	94			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)  
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X2), BUDAYA (X1)

Sumber : SPSS25(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(57,851 > 3,095)$ , hal ini juga diperkuat dengan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.Haleyora Power UP3 Serpong, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Haleyora Power UP3 Serpong. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $t$  ( $5,777 > 1,968$ ) dan  $sig$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power UP3 Serpong. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $t$  ( $10,568 > 1,986$ ) dan Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara



positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power UP3 Serpong, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $f$  ( $57,851 > 3,095$ ), dan Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Aprilianti, Riana, and Syarifuddin Syarifuddin. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9(2): 357–68.
- 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. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4).
- Candra Wijaya, M. R. (2016). *Dasar-dasar Manajemen : Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi secara Efektif dan Eisien*. Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Chang, Dennis. 2018. "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Dana Central Mulia." 2(1): 1376–83.
- Darmadi, Darmadi, N Lilis Suryani, dan Ratna Sari. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang." *Jurnal Arastirma* 1(1): 56–67.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Galuh, Catur, and Panca Galuh Ratna Sari. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangunbina Prima Sarana Serpong Tangerang Selatan." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 9(6): 2704–12.
- Hanny, Chyntia, dan I Gede Adiputra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2(1): 215.
- Hasibuan, E. A. H., & Wulandari, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Khadarissman. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. ( Jakarta: Raja Wali Pars 2013).
- Lilik Indayani,. Dewi Andriani (2018). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: UMSIDA Press
- Mangkunegara, A. Prabu. (2015). *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Cet. Ketiga. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management = Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nuraini. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 314–327.



- Safiih, A. R., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa di Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1376-1383.
- Sari, Nike Ningsih Purnama. 2017. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur." *Jom Fisip* 4(2): 1–23.
- Sularmi, Lili, and Nurul Hikmah Apriyanti. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(1): 124.
- Susanti, Fahmi. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(2): 175.