

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMMYUNG PRECISION
BATAM**

Oleh :

**Efi Iorinka¹,
Winda Evyanto²**

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Dosen Program Studi Manajemen, Universitasputerabatam

email: pb180910427@upbatam.ac.id

Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

In the current era of globalization, technological developments are closely related to Human Resources. This development certainly requires resources that have a high level of creativity and potential, especially for companies. This study aims to review the extent to which the role of organizational culture and work discipline on employee performance. PT Sammyung Precision Batam is a company that was founded in 2019 and is engaged in manufacturing. The researcher conducted a study using non-probability sampling, with a sample size of 113 people. and the method used is quantitative method and the data analysis method used is descriptive analysis which includes: data quality test, validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. In this study, the data was processed using SPSS Version 25 with the results of the study known that the T count was $1.6588 > 2.990$ and the significant value was $0.006 < 0.05$, which means that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. discipline is known to have T count of $2.777 > 1.6588$ and its significant value is $0.009 < 0.05$, meaning that discipline has a positive and significant effect on employee performance. then there is a positive and significant influence simultaneously (together) between organizational culture, discipline on employee performance at PT Sammyung Precision Batam can be seen from the F value of 32.854 (F count) > 2.6871 (F table) with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keyword :

Employee Performance;

Discipline; Organizational

Culture

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini perkembangan teknologi sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM). Perkembangan ini tentunya membutuhkan sumber daya yang memiliki tingkat kreativitas dan tingkat potensi yang cukup tinggi terutama bagi perusahaan maupun perseroan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Amalia & Mauli Siagian, 2021).

Sumber daya manusia bisa dikatakan baik dan buruk, ini dapat terlihat dari penilaian kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan kewajiban ataupun tanggung jawab nya. Oleh karena itu upaya-

upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Pratama, 2020)

Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik jika memiliki pekerja yang mempunyai integritas yang tinggi untuk dapat menjalankan aktivitas kerja dengan seoptimal mungkin sehingga kinerja

karyawan dapat meningkat.

Masalah personal menjadi hal pertama yang menyebabkan budaya organisasi sebagai faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan dalam satu tim memiliki masalah personal dengan karyawan lainnya maka, karyawan tersebut akan

mengurangi komunikasi diantara mereka. Bagi karyawan tersebut, siapa yang membutuhkan maka dialah yang harus memulai komunikasi. Ini merupakan kesalahan dalam budaya organisasi. Karena disaat masalah datang, karyawan tersebut akan mempertahankan dirinya tidak bersalah dan menyalahkan karyawan lainnya adalah penyebab dari masalah tersebut.

Permasalahan lainnya dalam budaya organisasi adalah kurangnya kerja sama dalam satu tim. Karyawan terlihat menyelesaikan tugasnya secara individu. Mereka berpendapat bahwa bagian dalam setiap pekerjaan telah dibagi, sehingga masing-masing karyawan hanya akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan bagian nya sendiri. Sementara karyawan yang telah selesai mengerjakan kerjanya, akan bersantai tanpa memiliki rasa ingin membantu rekan satu timnya. Terdapat kurangnya hubungan dalam komunikasi serta kurangnya kerja sama dalam tim akan mengurangi kinerja karyawan, sehingga berdampak pada *output* yang sudah ditetapkan.

Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan .

Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sehingga kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, dan mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari tujuan perusahaan (Eunike Nababan & Mauli Siagian, 2020).

Penerapan disiplin bertujuan agar semua karyawan pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan mau mematuhi serta menaati setiap aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan. Disiplin yang baik terlihat dalam kesadaran karyawan menaati aturan dan kebijakan yang ada. Pertanggungjawaban karyawan terhadap tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi, 2020).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, kedisiplinan karyawan terlihat belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bersikap disiplin, seperti ditemukannya karyawan yang tidak tepat waktu masuk ke ruangan kerja, karyawan yang keluar sebelum jam istirahat dan masuk kembali ke ruangan kerja melebihi jam istirahat. Selain itu, terdapat juga karyawan yang menggunakan *handphone* saat jam kerja bukan untuk proses produksi melainkan digunakan untuk hal hal kepentingan pribadi.

PT. Sammyung Precision Batam merupakan perusahaan yang bergerak dan beroperasi dalam bidang manufaktur. Dikarenakan banyaknya permintaan yang mulai melonjak tiap bulannya menuntut karyawan untuk dapat bekerja lebih maksimal dan menghasilkan *output* yang sesuai dengan permintaan perusahaan, dengan demikian perusahaan harus aktif memantau kinerja dari setiap karyawan melalui penilaian kinerja masing-masing karyawan yang memiliki tugas sendiri.

Penilaian kinerja dilaksanakan untuk mengetahui

taraf kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya yang bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Aryaningtyas, 2019).

Dari uraian permasalahan diatas, peneliti mengambil keputusan untuk melaksanakan studi dan mengangkat judul yang berfokus pada “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sammyung Precision Batam**” .

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Definisi Kinerja

Secara umum kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menanggapi jawabi pekerjaan nya pada periode tertentu dengan kesepakatan untuk mencapai tujuan Bersama (Fitriani & Sadarman, 2018). Menurut (Wicaksono,2021) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kisaran kemungkinan, seperti standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati merupakan pengertian dari kinerja menurut (Zakaria & Suhardi, 2021).

Menurut (Hanny & Adiputra, 2020) indikator penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas (mutu) Hasil kerja
2. Kuantitas (jumlah) Hasil Kerja
3. Efisiensi Kerja
4. Produktivitas
5. Kreatifitas

Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbentuk atas kata budaya dan organisasi, tiap kata mempunyai arti yang berbeda. Secara umum, budaya adalah sikap, pola perilaku serta pengetahuan yang merupakan suatu kebiasaan yang di wariskan dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Sementara itu organisasi merupakan kumpulan orang orang yang memiliki tujuan tersendiri dengan memanfaatkan sumber daya yang ada didalam nya (Suci & Mauli, 2021)

Budaya organisasi dapat tumbuh dan berkembang di dalam organisasi karena diciptakan, diorganisasikan, dilaksanakan kemudian dikembangkan oleh seluruh anggota di dalam organisasi atau perusahaan. Budaya yang telah dikembangkan oleh pimpinan di dalam organisasi dijadikan sebagai nilai-nilai yang harus dilaksanakan, serta dipertahankan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya dapat menyatukan keberagaman dari semua anggota organisasi menjadi satu kesatuan untuk melakukan tindakan yang sama (Gunawan & Agus Baharudin, 2019).

Indikator budaya organisasi menurut pendapat (Darmadi, 2021) yaitu :

1. Dorongan Manajemen
2. Pengarahan
3. Pengontrolan
4. Personalitas
5. Toleransi terhadap konflik

Definisi Disiplin

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma kerja yang ada di dalam perusahaan. Dengan aturan dan norma akan disiplin kerja tersebut pimpinan dapat menjalin komunikasi dengan karyawan dengan tujuan agar karyawan bersedia untuk merubah perilaku mereka dengan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan (Pebrianti & Jontro Simajuntak, 2020). Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan semaksimal mungkin dengan cara mencegah pembrosan waktu dan tenaga, peraturan akan disiplin dilakukan guna untuk mencegah kerusakan atau kehilangan akan harta, benda, mesin, peralatan serta segala perlengkapan kerja yang di akibatkan karena ketidak hati-hatian. Diwajibkan nya disiplin dalam bekerja adalah untuk mencegah akan kelalaian karyawan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan (Hustia, 2020).

Menuut (Syafitri & Wasiman, 2020) berpendapat bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin ialah :

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Tanggung Jawab

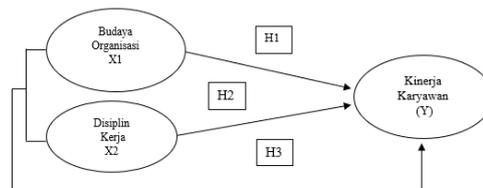
Penelitian Terdahulu

Menurut (Widnyani & Suartina, 2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berpengaruh positif dan signifikan antara etika kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Balai Lelang Bali Denpasar.

Menurut (Satria Agung Romadhon, Dian Indiyati 2020) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pelindo II Tanjung Priok. Dengan hasil penelitian Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah bentuk menyeluruh dari variabel yang diteliti. Menurut latar belakang permasalahan serta kajian teori yang disampaikan, dibentuklah sebuah kerangka pemikiran sebagai gambaran. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) ialah kinerja karyawan (Y). Dimana kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni budaya organisasi sebagai variabel X1 dan disiplin kerja variabel X2.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sammyung Precision Batam.

H2: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sammyung Precision Batam.

H3: Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sammyung Precision Batam.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan hasil perhitungan serta pengukuran data yang di olah sesuai dengan ketentuan yang ada. Metode penelitian ini menggunakan sampel dari populasi dengan memakai kuisioner lalu didistribusikan pada responden untuk dijadikan data primer (Amalia & Siagian, 2021). Sifat penelitian ini adalah replikasi dan pengembangan

Populasi terambil seluruh karyawan kemudian dijadikan dasar dalam menentukan kesimpulan suatu penelitian (Hanny & Adiputra, 2020). Dimana populasi merupakan semua karyawan PT. Sammyung Precision Batam sebanyak 113 orang dan menggunakan teknik sampling tidak acak (*non probability sampling*). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* merupakan jenis sampel yang tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut (Safitriani & Herman, 2020) *nonprobability sampling* adalah Teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data untuk riset ini menggunakan metode 3P yakni, *Person* (responden, narasumber), *Paper* (buku, artikel, jurnal), dan *Place* (observasi di lokasi penelitian).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Penelitian ini terdiri dari 113 responden, dengan sebagian besar responden yang disurvei dan ditemukan berdasarkan kategori jenis kelamin responden berjenis kelamin perempuan yaitu 80 orang (70,8%). Sementara laki-laki sebanyak 33 orang (29,2%). Berdasarkan masa usia dimana pada usia responden 18-23 tahun sebanyak

33 orang (29,2%), responden berusia 24-29 tahun sebanyak 62 orang (54,9%), responden berusia 30-35 tahun sebanyak 12 orang (10,6%) dan responden berusia >35 tahun sebanyak 6 orang (5,3%). klasifikasi tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 78 orang (69%), D3 sebanyak 10 orang (8,9%), D4/S1 sebanyak 25 orang (22,1%). Sementara responden berdasarkan lama bekerja responden yang bekerja 1-12 bulan sebanyak 21 orang (18,6%), 13-24 bulan sebanyak 62 orang (54,9%) dan 25-36 bulan sebanyak 30 orang (26,5%).

4.2 Hasil Uji Validitas

Syarat dalam pengujian ini adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$, data tersebut akan dianggap valid, dan jika yang dihasilkan

ada sebaliknya, alhasil data tersebut tidak bisa dinyatakan valid. Penelitian ini menggunakan 113 responden dengan df 111. Dikarenakan df sebanyak 111, maka nilai untuk r_{tabel} ialah 0,1848.

Hasil dari pengolahan data untuk uji validitas akan dilampirkan di bawah ini. Syarat data dikatakan valid ialah apabila hasil perhitungan r_{hitung} lebih besar dari 0,1848. Dari tiga variabel yang diuji dengan masing-masing pernyataan, dihasilkan bahwa semuanya diatas dari nilai 0,1848. Maka disimpulkan dengan seluruh data ialah data yang valid karena telah memenuhi persyaratan dari validitas data.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1_1	0,372	0,1848	Valid
	X1_2	0,314	0,1848	
	X1_3	0,380	0,1848	
	X1_4	0,331	0,1848	
	X1_5	0,284	0,1848	
Disiplin (X3)	X3_1	0,429	0,1848	
	X3_2	0,417	0,1848	
	X3_3	0,213	0,1848	
	X3_4	0,287	0,1848	
	X3_5	0,518	0,1848	
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,604	0,1848	
	Y_2	0,458	0,1848	
	Y_3	0,342	0,1848	
	Y_4	0,393	0,1848	
	Y_5	0,380	0,1848	

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25,2022)

Reliabilitas tes berkaitan dengan tingkat konsistensi informasi atau temuan. Data dianggap reliabel jika dua atau lebih peneliti memberikan data yang sama. *Cronbach's Alpha* ialah teknik yang dimanfaatkan untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini. Syarat data dikatakan reliabel adalah apabila semua variabel baik independent dan

dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, barulah data tersebut akan disebut sebagai data yang reliabel.

Berdasarkan tabel dibawah, kita dapat mengakui bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, alhasil variabel X dan Y yang diteliti disebut reliabel atau bisa dipercaya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Total Sampel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	X1	113	0,980	0,60	Reliabel
2	X2	113	0,743		
4	Y	113	0,889		

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25,2022)

Tabel 4.3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.43670532
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,054
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25,2022)

Jika data diuji melalui tes *one-sample Kolmogorov-smirnov*, data tersebut dapat dikatakan sebagai data yang berdistribusi secara normal apabila memenuhi kriteria nilai Asymp. Sig (2 – tailed) yang lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui tabel yang dilampirkan di atas, dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2 – tailed) adalah 0,200 >

0,05, sehingga data bisa disebut sebagai data yang terdistribusi secara normal.

Pengujian multikolinearitas dimanfaatkan dengan tujuan mengetahui terjadi atau tidaknya korelasi variabel. Syarat dalam pengujian ini ialah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 serta nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
X1_Budaya Organisasi	0,991	1,009
X3_Disiplin	0,991	1,009

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25,2022)

Uji heteroskedastisitas dimanfaatkan untuk mendapat keterangan terjadi tidaknya varian residual. Akan terjadi heterokedastisitas dengan nilai signifikansi < 0,05 begitupula dengan sebaliknya. Melalui data yang ditampilkan di bawah ini,

diperlihatkan bahwa ketiga variabel X tersebut masing-masing menghasilkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan tidak adanya heterokedastisitas pada pengujian data ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	Beta		
Constant	1,120	1,334			0,669	0,000
X1_Budaya Organisasi	-0,032	0,046	-0,71		-0,718	0,362
X3_Disiplin	0,077	0,050	0,158		1,481	0,130

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25,2022)

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan tujuan mengetahui arah hubungan antar variabel X dan Y Berikut ini adalah penjelasan persamaan regresi linier berganda, diantaranya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,062 + 0,332X_1 + 0,350X_2$$

Keterangan:

1. Konstanta 4,062 yaitu apabila variabel Budaya Organisasi dan Disiplin bernilai nol, maka variabel Kinerja Karyawan nilainya adalah 4,062. Nilai signifikan sebesar 0,005 (< α 0,05) artinya nilai tersebut signifikan.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) bernilai 0,332 artinya jika variabel Budaya

Organisasi mengalami kenaikan satu, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan 0,332 (33,2%). Bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Semakin naik nilai Budaya Organisasi maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Koefisien regresi Disiplin (X2) bernilai 0,350 artinya jika variabel Disiplin mengalami kenaikan satu, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan 0,350 (35,0%). Bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Semakin naik nilai Disiplin maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4,062	1,874		2,898	0,005
X1_Budaya Organisasi	0,332	0,070	0,430	3,707	0,006
X3_Disiplin	0,350	0,088	0,316	1,341	0,009

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25,2022)

Tabel 4.7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,029	0,730	-0,017	2,460

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25,2022)

Analisis ini digunakan bersama untuk mengumpulkan informasi tentang persentase total konversi dalam deskripsi variabel, baik tunggal maupun variabel.

Berdasarkan tabel diatas, R square bernilai 0,730.

Artinya adalah jika kedua variabel X tersebut dapat diterangkan oleh variasi regresi sebesar 73,0%, dan sebesar 27,0% sebagai sisanya merupakan nilai atas pengaruh atau faktor variabel yang mana tidak diturut sertakan pada penelitian ini

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4,262	1,694		2,989	0,005
X1_Budaya Organisasi	0,323	0,070	0,430	2,990	0,006
X3_Disiplin	0,352	0,086	0,226	2,777	0,009

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25,2022)

Berdasarkan tabel diatas, penjelasan hipotesis ialah sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan Tabel 4.8, variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Positif karena nilai t hitung variabel Budaya Organisasi positif lebih besar dari t tabel (1,6588) yaitu sebesar 2,990. Dikatakan signifikan karena nilai variabel Budaya Organisasi sebesar 0,006 lebih kecil dari nilai α 0,05. Maka disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Disiplin (X2)

Berdasarkan Tabel 4.8, variabel Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Positif karena nilai t hitung variabel Disiplin positif lebih besar dari t tabel (1,6588) sebesar 2,777. Dikatakan signifikan karena nilai variabel Disiplin sebesar 0,009 lebih kecil dari nilai α 0,05. Maka disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.9 Hasil Uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,572	2	0,286	33.854	.000 ^b
	Residual	665.888	110	6.054		
	Total	666.460	112			

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25,2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, variabel Budaya Organisasi dan Disiplin secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil F hitung sebesar positif 32,854 lebih besar dari f tabel sebesar 2,6871 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Maka disimpulkan hipotesis Ho ditolak serta Ha diterima. Semakin baik budaya organisasi dan disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan.

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sammyung Precision Batam

Hasil dari pengolahan data variabel tersebut memperlihatkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan dipengaruhi dari Budaya Organisasi di PT Sammyung Precision Batam. Hasilnya disebut signifikan dan juga memperlihatkan bahwa nominal t_{hitung} lebih besar daripada nominal t_{tabel} . Maka hipotesis pertama Ha diterima. H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Sammyung Precision Batam. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi baik dalam

tingkat yang tinggi maupun rendah.

- b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sammyung Precision Batam Berdasarkan hasil dari pengolahan data variabel tersebut memperlihatkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan dipengaruhi dari Disiplin di PT Sammyung Precision Batam. Hasilnya disebut signifikan dan juga memperlihatkan bahwa nominal dari t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nominal dari t_{tabel} . Maka hipotesis kedua H_2 : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Sammyung Precision Batam. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin baik dalam tingkat yang tinggi maupun rendah.
- c. Hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 25 untuk menggambarkan pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam. Pada tabel uji F, nilai f_{hitung} diperoleh lebih besar dari nilai f_{tabel} , yaitu sebesar 33,965 dan $sig < \alpha$, nilai signifikansi pada uji F $0,000 < 0,05$. Pengaruh variabel secara bersama-sama dilihat pada hasil uji determinasi pada nilai R Square sebesar 0,730 positif atau sama dengan 73,0%. Berdasarkan perbandingan hasil ini maka variabel budaya organisasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam.

6. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sammyung Precision Batam. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sammyung Precision Batam. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji t parsial yang dilakukan oleh peneliti, sehingga bisa disimpulkan bahwa Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sammyung Precision Batam. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji t parsial yang dilakukan oleh peneliti, sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Budaya Organisasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sammyung Precision Batam. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F yang dilakukan oleh peneliti, sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

6. REFERENSI

Aryaningtyas, A. T. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat

di Kota Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 211.

<https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.101>

- Darmadi, N. L. S. R. S. (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. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10062>
- Eunike, N., & Mauli, S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1), 157–166.
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155–172. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp155-172>
- Gunawan, H., & Agus Baharudin, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 9(2), 173–177. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen>
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Pebrianti, & Jontro, S. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT. UT Quality Indonesia. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(02), 301–314.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/dr.v3i2.6293>
- Satrya Agung Romadhon, Dr. Dian Indiyati, SH, SE., M. (2020). *Studi Kasus Pada Pt. Pelindo Ii Tanjung Priok the Impact of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Ii* (Vol. 7, Issue 2).
- Suci, A., & Mauli, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719–730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics*,

- Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>
- Syafitri, R., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 6(1), 107–118.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 319–334. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1178>
- Zakaria, & Suhardi. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Aryaningtyas, A. T. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 211. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.101>
- Darmadi, N. L. S. R. S. (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. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10062>
- Eunike, N., & Mauli, S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1), 157–166.
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155–172. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp155-172>
- Gunawan, H., & Agus Baharudin, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 9(2), 173–177. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen>
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Pebrianti, & Jontro, S. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT. UT Quality Indonesia. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(02), 301–314.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/dr.v3i2.6293>
- Satrya Agung Romadhon, Dr. Dian Indiyati, SH, SE., M. (2020). *Studi Kasus Pada Pt. Pelindo Ii Tanjung Priok the Impact of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Ii* (Vol. 7, Issue 2).
- Suci, A., & Mauli, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719–730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>
- Syafitri, R., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 6(1), 107–118.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 319–334. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1178>
- Zakaria, & Suhardi. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>