

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DIVISI PRODUKSI PT ABC

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF THE PRODUCTION DIVISION OF PT ABC

Gustomi Odih¹⁾, Veritia²⁾

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

Correspondence author: dosen00822@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance in Production Division 3 of PT ABC in Tangerang. The method used in this study is a quantitative method. The respondents of this study were all employees in Production Division 3, with a population of 100 employees and all of them were samples in this study. The data analysis method in this study is descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, data analysis test, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test using SPSS 24 software. The results of this study found that the results of the hypothesis test obtained an F-count value > F-table or $195.980 > 3.090$ with a significance of $0.000 < 0.050$. So it can be concluded that simultaneously organizational culture and work discipline together have a significant positive effect on employee performance at PT ABC in Tangerang.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi 3 PT ABC di Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Divisi Produksi 3, dengan populasi yang berjumlah 100 orang karyawan dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis data, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan software SPSS 24. Hasil dari penelitian ini ditemukan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau $195,980 > 3,090$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT ABC di Tangerang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri otomotif di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan. Dewayana, dkk (2012) menyatakan bahwa Indonesia memiliki potensi untuk mengembangkan industri komponen otomotif demi memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Pengembangan produktivitas dan daya saing industri otomotif itu perlu dilakukan secara selaras dengan pengembangan industri komponen otomotif.

Agar sejalan pengembangan industri komponen otomotif tersebut perlu membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia yang unggul menjadi faktor kunci keberhasilan dari pengembangan industri otomotif itu sendiri.

Penelitian ini dilaksanakan di PT ABC yang berlokasi di Tangerang, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur komponen otomotif untuk alat berat, seperti filter udara, filter knalpot pengganti untuk alat berat, radiator, sistem hidrolis, dan filter oli. Saat ini perusahaan tersebut telah berkembang menjadi salah satu produsen komponen otomotif yang terkemuka di Indonesia berkat keanekaragaman produknya yang berkualitas tinggi dan memiliki reputasi baik.

Untuk meningkatkan persaingan bisnis, PT ABC secara konsisten berupaya untuk sebaik mungkin menjadikan perusahaan kelas dunia dan mampu memberikan pelayanan maksimal guna mencapai kepuasan pelanggan. Seiring meningkatnya permintaan pasar terhadap produk filter yang dihasilkan, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang membutuhkan perhatian serius dalam suatu organisasi. Evaluasi terhadap

kinerja individu menjadi fokus utama bagi pimpinan organisasi, karena capaian tersebut memegang peranan penting sebagai penggerak utama efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pada dasarnya, laju kemajuan atau stagnasi suatu entitas organisasi sangat ditentukan oleh kinerjanya, yang secara fundamental bersumber dari kontribusi masing-masing individu dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan secara sistematis sangatlah penting guna menjaga tingkat produktivitas yang optimal secara konsisten.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti tentang kinerja karyawan PT ABC periode 2020-2022, dari penilaian dari kompetensi khusus (pengoperasian mesin, tahu *product knowledge*, laporan hasil produksi), penilaian kompetensi dasar (paham *product knowledge*, menerapkan aturan perusahaan), dan penilaian *5S & safety* dari target 100% hanya mendapatkan skor 75% saja.

Salah satu penyebab kinerja karyawan yang belum mencapai tingkat optimal di PT ABC berkaitan dengan budaya organisasi. Berdasarkan hasil prasurvei terhadap enam indikator budaya organisasi, ditemukan permasalahan pada aspek stabilitas, tingkat agresivitas, serta orientasi kerja tim.

Aspek lain yang turut berkontribusi terhadap belum optimalnya kinerja di PT ABC adalah tingkat kedisiplinan kerja. Disiplin kerja merujuk pada perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Konsep ini menggambarkan komitmen individu dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan tanggung jawab personal yang kuat, mendorong semangat kerja, meningkatkan etos kerja, serta berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi berupaya untuk menanamkan

dan menjaga standar kedisiplinan yang tinggi di lingkungan kerjanya.

Walaupun demikian, PT ABC masih menghadapi permasalahan terkait

rendahnya disiplin kerja karyawan, yang terlihat dari data tingkat ketidakhadiran karyawan selama periode 2020 hingga 2022.

Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT ABC Periode 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Kehadiran /Tahun	Ketidakhadiran					Jumlah Ketidakhadiran
				Alpa	Ijin	Sakit	Surat dokter	Cuti	
1	2020	115	246	119	183	177	264	447	1190
2	2021	113	223	32	116	77	216	359	800
3	2022	100	247	8	113	93	252	648	1114
Total			716	159	412	347	732	1454	3104

Sumber: PT ABC, 2023

Berdasarkan data dalam tabel, ketidakhadiran karyawan di PT ABC menunjukkan pola yang fluktuatif selama periode 2020 hingga 2022. Pada tahun 2020, jumlah total ketidakhadiran baik karena tanpa keterangan (alpha), izin, sakit, maupun alasan lainnya tercatat sebanyak 1.190 kasus. Angka ini menurun menjadi 800 kasus pada tahun 2021, namun kembali meningkat pada tahun 2022 dengan total ketidakhadiran mencapai 1.114 kasus.

Kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Saat sebuah perusahaan menunjukkan prestasi yang baik, besar kemungkinan tujuan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Kehadiran karyawan memiliki pengaruh besar terhadap tingkat disiplin kerja secara keseluruhan dalam perusahaan. Tingkat kehadiran karyawan yang meningkat berkorelasi positif dengan kemungkinan keberhasilan organisasi. Akibatnya, kehadiran fisik karyawan muncul sebagai elemen penting dalam pemeliharaan disiplin tempat kerja. Jika seorang karyawan sering absen tanpa alasan yang dapat dibenarkan, itu tidak diragukan lagi akan memberikan pengaruh yang

merugikan pada organisasi tempat mereka bekerja.

Kerugian utama yang terjadi adalah berkurangnya jam kerja karyawan yang bersangkutan, sehingga berpotensi menyebabkan penundaan penyelesaian tugas-tugas yang seharusnya selesai tepat waktu. Akibatnya, pencapaian tujuan organisasi bisa saja tidak tercapai, dan hal ini akan berdampak buruk pada rekan kerja lainnya, terutama jika manajer atau supervisor membiarkan perilaku tidak disiplin tersebut terus berlangsung.

Beberapa peneliti menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Amanda, dkk :2017 dan Rahmawati, dkk :2021).

Sementara itu, Abdullah, dkk (2023) dan Vallennia, dkk (2020) membuktikan melalui hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, Nasir (2020) dan Evyanto (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara

bersama-sama dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Hanny & Adiputra (2020) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sementara disiplin kerja hanya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mempertimbangkan konteks yang dilakukan peneliti terdahulu, maka terlihat bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang turut berperan dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ABC Tangerang”.

MATERI DAN METODE

Budaya Organisasi

Martínez-Caro, E., Cegarra-Navarro, J. G., & Alfonso-Ruiz, F. J. (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem makna yang dimiliki secara kolektif oleh para anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sementara itu, Robbins (2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang diyakini dan dijalankan bersama oleh anggota organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku dalam bekerja.

Dengan demikian, budaya organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan norma, persepsi, dan pola perilaku yang dibentuk atau dikembangkan dalam suatu organisasi untuk menjawab asumsi atau pandangan dasar tertentu. Pola-pola ini diyakini efektif karena telah terbukti berjalan dengan baik dalam organisasi, sehingga dianggap bernilai positif dan layak ditanamkan kepada karyawan baru sebagai pedoman

berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini menggunakan indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam Widjaja, Yani Resti dkk. (2022):

a. Inovasi dan pengambilan resiko, yakni sebesar mana organisasi mendorong anggotanya untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.

b. Perhatian pada detail, tingkat ketelitian, keakuratan, dan perhatian terhadap hal-hal rinci yang dituntut oleh organisasi dan anggotanya.

c. Orientasi hasil, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pencapaian sasarannya daripada proses pencapaiannya.

d. Orientasi tim, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pentingnya kerja tim dalam penyelesaian tugas.

e. Agresivitas, yaitu seberapa besar organisasi mendorong karyawan untuk bersaing ketimbang bekerjasama, dalam upaya menciptakan beragam hasil pekerjaan.

f. Stabilitas, yaitu seberapa besar organisasi memprioritaskan pemeliharaan status dalam pengambilan keputusan serta tindakan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk menjalin komunikasi dengan para karyawan, agar mereka bersedia mengubah perilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Oktavianti, dkk (2024). Kemudian Putri (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam tindakan individu, kelompok, atau masyarakat yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan, baik yang ditetapkan oleh pemerintah maupun yang berasal dari etika, norma, serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat, demi mencapai tujuan tertentu.

Sehingga dapat didefinisikan disiplin kerja merupakan sebagai sikap atau kemauan individu untuk mematuhi dan menjalankan aturan yang berlaku dalam

suatu organisasi. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, maka tingkat kedisiplinannya dapat dikatakan rendah. Sebaliknya, jika karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, maka tingkat kedisiplinannya tergolong baik, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Rivai dalam Sinambela (2019) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran. Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan memiliki tingkat disiplin rendah cenderung sering datang terlambat.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang disiplin akan menjalankan prosedur kerja dengan baik dan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh suatu perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat tercermin dari tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian, perhitungan yang matang, serta menggunakan sumber daya dengan efisien dan efektif.
- e. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin ada yang menunjukkan perilaku yang tidak sopan terhadap pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak sesuai etika.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, berdasarkan pada kemampuan, pengalaman, keseriusan, serta waktu yang tersedia. (Sabuhari et al., 2020). Sedangkan menurut (Audenaert et al., 2019), menyatakan bahwa kinerja adalah output kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan

dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Secara umum, kinerja mencerminkan perilaku nyata yang ditunjukkan seseorang sebagai bentuk pencapaian kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kumulatif dari kerja individu selama jangka waktu tertentu saat menjalankan tugas tertentu. Ini menunjukkan bahwa kinerja berkaitan dengan standar hasil, target, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

Indikator kinerja pada penelitian ini menurut Kasmir (2019) yaitu:

- a. Kualitas. Kinerja dapat diukur dengan melihat suatu kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dicapai melalui proses tertentu.
- b. Kuantitas. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang telah dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (jangka waktu). Beberapa jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Penekanan Biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sesuai dengan anggaran yang telah direncanakan sebelumnya.
- e. Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan untuk memastikan bahwa pelaksanaannya berjalan dengan baik.
- f. Hubungan antar Karyawan. Penilaian kinerja karyawan sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar atasan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah sebab-akibat asosiatif kuantitatif. Kuantitatif menandakan bahwa penyelidikan ini didasarkan pada filosofi positivisme, yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel yang ditunjuk, dengan akuisisi data difasilitasi melalui instrumen penelitian, dan evaluasi data dilakukan melalui analisis

statistik, semua dengan tujuan memeriksa hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Asosiativitas kausal berkaitan dengan penggambaran dan pengujian empiris hipotesis mengenai keterkaitan dua atau lebih variabel, yang bersifat kausal, bersama dengan identifikasi dinamika pengaruh. Dalam konteks ini, pengaruh variabel independen pada variabel dependen sedang diperiksa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ABC Tangerang sebanyak 100 orang. Karena populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka peneliti menggunakan sampel jenuh dan menggunakan seluruh karyawan yang ada pada PT ABC sebanyak 100 orang.

Penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik

sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yakni kuesioner sedangkan data sekundernya dokumentasi perusahaan, jurnal dan buku yang digunakan sebagai referensi. Teknik Analisa data berupa Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi (uji validitas dan reliabilitas) , Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi dan

Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji t dan Uji f

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah tabel uji validitas diantaranya

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
Budaya Organisasi				
1	Menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	0,794	0,257	Valid
2	Pemimpin selalu mendorong untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan	0,834	0,257	Valid
3	Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	0,797	0,257	Valid
4	Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang penyelesaian pekerjaan agar optimal	0,848	0,257	Valid
5	Senang mengerjakan pekerjaan dengan kerjasama tim	0,807	0,257	Valid
6	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama	0,795	0,257	Valid
7	Tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	0,728	0,257	Valid
8	Perusahaan selalu mendorong karyawan untuk bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan	0,771	0,257	Valid
9	Merasa nyaman dengan kondisi organisasi saat ini	0,799	0,257	Valid
10	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan	0,810	0,257	Valid

Sumber: data olahan kuesioner dan output SPSS 24, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 pada hasil uji validitas di atas bahwa setiap 10 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi

(X1) semua dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan

dapat mengukur indikator variabel budaya organisasi dari penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
Disiplin Kerja				
1	Hadir tepat waktu	0,811	0,257	Valid
2	Meminta izin apabila tidak masuk kerja	0,913	0,257	Valid
3	Mengikuti aturan kerja yang ditetapkan Perusahaan	0,901	0,257	Valid
4	Perusahaan sudah membuat SOP atau pedoman kerja yang layak bagi karyawan	0,809	0,257	Valid
5	Bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan	0,918	0,257	Valid
6	Memiliki tanggung jawab besar terhadap tugas yang diberikan	0,893	0,257	Valid
7	Menerapkan ketelitian serta penuh perhitungan dalam bekerja	0,902	0,257	Valid
8	Menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien	0,881	0,257	Valid
9	Menerapkan sikap sopan kepada rekan kerja	0,876	0,257	Valid
10	Mengutamakan etika yang baik saat bekerja	0,902	0,257	Valid

Sumber: data olahan kuesioner dan output SPSS 24, 2023

Berdasarkan pada tabel 2 pada hasil uji validitas di atas bahwa 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) semua dinyatakan valid karena nilai rhitung >

rtabel. Yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur indikator variabel disiplin kerja dari penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
Kinerja Karyawan				
1	Mengutamakan mutu dari hasil pekerjaan	0,799	0,257	Valid
2	Mengukur kinerja karyawan dengan melihat mutu pekerjaan karyawan	0,891	0,257	Valid
3	Mencapai target pekerjaan	0,820	0,257	Valid
4	Mengukur kinerja karyawan dengan melihat target pekerjaan	0,811	0,257	Valid
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu	0,805	0,257	Valid
6	Perusahaan sudah memberi batas waktu pengerjaan yang tepat bagi karyawan	0,837	0,257	Valid
7	Menggunakan anggaran yang sudah di keluarkan perusahaan dengan baik	0,842	0,257	Valid
8	Perusahaan sudah memberi anggaran untuk seluruh kegiatan perusahaan	0,858	0,257	Valid
9	Perusahaan sudah melakukan pengawasan sesuai dengan SOP secara berkala	0,682	0,257	Valid
10	Perusahaan sudah menciptakan hubungan yang baik dengan seluruh karyawan	0,887	0,257	Valid

Sumber: data olahan kuesioner dan output SPSS 24, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 pada hasil uji validitas di atas bahwa 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) semua dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$

r_{tabel} . Yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak di gunakan dan dapat mengukur indikator variabel kinerja karyawan dari penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79207027
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.067
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pengujian tabel 4 di atas, diperoleh nilai signifikansinya dengan *Kolmogorov – Smirnov Test* adalah $\alpha = 0,146$ dimana nilai tersebut lebih besar dari

nilai 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.802	.798	3.831	1.830

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,830 yang berada

diantara 1,550- 2,460 maka dikatakan “Tidak ada gangguan autokorelasi”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT ABC Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($13,786 > 1,974$) hal ini diperkuat dengan nilai Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC Tangerang. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($18,911 > 1,985$) hal ini diperkuat dengan nilai Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ABC Tangerang.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC Tangerang, uji hipotesis dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($195,980 > 3,090$), hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$).

Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ABC Tangerang.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada manajemen PT ABC Tangerang dan seluruh responden yang telah membantu penelitian ini mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi 3 PT ABC Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85-92.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource*.
- Dewayana, T. S., Sugiarto, D., & Hetharia, D. (2012). Peluang dan Tantangan Industri Komponen Otomotif Indonesia. *Prosiding Seminas Competitive Advantage*, 1(2).
- Evyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sammyung Precision Batam. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1241-1248.
- 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), 215-221.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Martínez-Caro, E., Cegarra-Navarro, J. G., & Alfonso-Ruiz, F. J. (2020). Digital technologies and firm performance: The role of digital organisational

- culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 154, 119962.
- Nasir, M. (2020). Budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(01), 71-83.
- Oktavianti, N., Sari, Y. L., & Nariah, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140.
- Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689-1704.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti*, 6(2), 39-49.
- Widjaja, Yani Restiani, Revaldy, Mochamad Reza & Nurdin, Sahidillah. (2022). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 86.