

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara

Illiyin Apriliani Putri

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Mulawarman Samarinda

Email : [illiyinaprilianiputri@gmail.com](mailto:illiyinaprilianiputri@gmail.com)

**Abstract.** *The influence of work discipline and organizational culture of employee performance at PT.Ambar Borneo or Ambar Borneo company, North Sangatta. This study uses a quantitative descriptive method. The purpose of this study is to test how the influence of work discipline and organizational culture on employee performance at PT.Ambar Borneo in North Sangatta. The population in this study amounted to 40 respondents from employees of PT.Ambar Borneo in North Sangatta on Jl.Poros Kabo, Kel. Swarga Bara, Kec.Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur. The independent variables in this study are work discipline and organizational culture, and the dependent variable in this study is performance. The results of data analysis are processed with SPSS version 26. Data collection techniques are based on primary data from observations, interviews, questionnaires, and documentation. This study uses data analysis techniques for validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis tests, and dominant tests. The results of the study that the variables of work discipline and organizational culture simultaneously have a significant effect on performance.*

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

**Abstrak.** Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Ambar Borneo, Sangatta Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 responden dari karyawan PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara di Jl.Poros Kabo Kel.Swarga Bara, Kec.Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur. Variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan budaya organisasi, dan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja. Hasil analisis data diolah dengan SPSS versi 26. Teknik pengumpulan data berdasarkan data primer dari observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

### 1. LATAR BELAKANG

Semakin ketatnya persaingan pada aspek industri membuat perusahaan harus bisa untuk bertahan. Begitu halnya dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang merupakan salah satu dasar dan unsur yang juga menentukan dalam pelaksanaan berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan tentu memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai. Untuk bisa mencapai tujuan tersebut tentunya dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang terdapat dalam perusahaan. Namun, diantara beberapa jenis sumber daya yang ada, Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjukkan keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan (Avicienna, 2018). Sumber daya manusia pada hal ini yang dimaksudkan adalah karyawan yang tidak hanya berperan sebagai objek dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan juga menjadi subjek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi atau berperan sebagai pelaku perencanaan, pelaksanaan,

dan pengendalian yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki hasrat yang bisa mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan.

Perkembangan yang terjadi dalam bidang industri saat ini juga harus didukung dengan sumber daya manusia yang disiplin dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mengenai kinerja yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2019 : 67) berpendapat mengenai penentu tercapainya kinerja karyawan yang merupakan bentuk hasil kerja yang menunjukkan faktor kemampuan kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya dengan menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi, baik itu organisasi besar ataupun kecil akan tergerak untuk perbaikan kinerja bagi karyawannya. Manajemen kinerja bisa menjadi alat bagi pencapaian perubahan suatu perilaku serta menjadi suatu cara untuk menegapkan karyawan agar dapat bertindak untuk memberikan kendali yang lebih besar pada pekerjaan mereka dan pengembangan pribadi karyawan itu sendiri.

Strategi yang digunakan agar mampu meningkatkan kemampuan organisasi atau perusahaan pada PT.Ambar Borneo yaitu berupaya menyempurnakan perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam melaksanakan tanggungjawab. Peranan ini tentu tidak terlepas dari unsur kedisiplinan yang penting bagi perusahaan sebab akan menjadi acuan mengenai peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Disiplin kerja yang merupakan suatu bentuk tindakan manajemen agar mendorong para anggota atau karyawan organisasi untuk memenuhi berbagai ketetapan yang dibuat oleh perusahaan. Disiplin kerja juga mampu untuk membuat karyawan mengetahui perihal kesadaran dan ketersediaan karyawan dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018 : 335).

Pada setiap organisasi atau perusahaan budaya organisasi dapat berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir serta melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan yang berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik maka akan mampu mengarahkan organisasi atau perusahaan pada arah perkembangan yang lebih baik. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Kusdi, 2011) budaya organisasi juga dapat memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan semua program kerja serta upaya perusahaan dalam mencapai tujuan yang dijelaskan sebelumnya maka harus disertai dengan disiplin kerja, budaya organisasinya dan bagaimana kedua hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan ,Periode Bulan April-Oktober 2022**

Bulan	KETERANGAN		
	Karyawan Datang Terlambat (Orang)	Karyawan Pulang Cepat (Orang)	Jumlah Karyawan (Orang)
April	23	17	40
Mei	23	17	40
Juni	33	7	40
Juli	34	6	40
Agustus	33	7	40
September	25	15	40
Oktober	23	17	40

Sumber : PT.Ambar Borneo

Berdasarkan hasil data survei pra-penelitian yang peneliti lakukan dengan data tabel diatas karyawan berjumlah 40 orang. Pada penelitian ini karyawan yang terlambat datang ke lokasi kerja pada periode bulan April hingga Juli mengalami peningkatan dari 23 orang menjadi 34 orang. Kemudian dari bulan Juli ke Oktober mengalami penurunan dari 34 orang menjadi 25 orang. Pada data tabel karyawan yang pulang cepat dari lokasi kerja pada periode bulan April ke bulan Juli mengalami penurunan dari 17 orang menjadi 6 orang. Kemudian pada periode bulan Juli ke Agustus mengalami kenaikan dari 6 orang menjadi 7 orang. Namun pada periode bulan Agustus ke Oktober mengalami peningkatan lagi dari 7 orang menjadi 17 orang.

Alasan diadakannya penelitian ini adalah dengan tujuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menguji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 responden dari karyawan PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara di Jl.Poros Kabo Kel.Swarga Bara, Kec.Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur. Tentu hal ini menjadi topik yang akan dibahas pada penelitian ini mengacu pada variabel penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan buku berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” yang ditulis oleh (Syarief, 2021) menjelaskan konsep manajemen sumber daya manusia terikat dengan manajemen itu sendiri. Manajemen merupakan suatu bentuk ilmu yang mengatur mengenai proses pemanfaatan pada sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan atau target perusahaan. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dapat

dianggap sebagai *asset* perusahaan, hal ini karena Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran sebagai penggerak dalam menjalankan produksi dan operasi pada suatu perusahaan. Hal ini juga menjadi penting karena dapat menjaga kesinambungan dalam proses bertahannya suatu perusahaan dalam pengembangannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga digunakan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

### **Disiplin Kerja (*Work Discipline*)**

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2019 : 193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesanggupan seseorang mentaati semua peraturan pada perusahaan dan norma-norma sosial yang terdapat dalam perusahaan. Kesadaran merupakan suatu sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggungjawabnya. Kesanggupan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang agar mampu mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan, secara tertulis ataupun tidak. Seorang karyawan akan mematuhi semua peraturan dan melaksanakan tugas-tugasnya, bisa secara sukarela ataupun paksaan. Kedisiplinan dapat diartikan apabila karyawan tiba di lokasi kerja dan pulang secara tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan serta norma-norma sosial yang terdapat di perusahaan.

Adapun indikator-indikator pada disiplin kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada perusahaan atau organisasi menurut pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Harianto & Saputra, 2020) antara lain sebagai berikut :

#### 1. Balas Jasa

Pada hal ini balas jasa atau gaji melingkupi kesejahteraan, kecintaan dan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Balas jasa memiliki peran penting dalam menciptakan sikap kedisiplinan karyawan, besar kecilnya bentuk balas jasa akan menentukan kedisiplinan karyawan. Semakin besar maka semakin baik disiplin karyawan, begitu juga yang terjadi apabila sebaliknya. Selain itu, apabila kecintaan karyawan saat melakukan pekerjaan baik, maka disiplin kerja karyawan tersebut juga akan baik. Bentuk balas jasa yang diperoleh karyawan dari perusahaan adalah gaji, upah lembur, hadiah, bonus yang berupa tunjangan baik dalam bentuk uang maupun barang.

## 2. Keadilan

Pada hal ini keadilan menjadi dasar kebijakan mengenai balas jasa (pengakuan) atau mengenai hukuman yang akan memancing terciptanya disiplin kerja pada karyawan menjadi lebih baik. Maka harus diterapkan secara baik oleh perusahaan agar kedisiplinan dapat tertata dengan baik. Hal ini bisa dalam bentuk keadilan dalam pemberian beban kerja dan pemberian sanksi.

## 3. Pengawasan melekat (Waskat)

Pada hal ini membahas mengenai tindakan nyata dan efektif dalam mencegah terjadinya kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan untuk meningkatkan prestasi kerja dan menciptakan sistem internal kontrol yang baik dengan tujuan mewujudkan tujuan perusahaan. Pimpinan harus aktif dalam mengatasi perilaku, moral, sikap, serta gairah kerja dan prestasi bawahannya.

## 4. Sanksi Hukuman

Pada hal ini diadakannya sanksi hukuman dalam ukuran hukuman berat atau ringan ditujukan untuk memberikan kesan agar karyawan tidak melakukan perbuatan tidak disiplin atau tidak mematuhi aturan perusahaan, karena akan ada risiko kinerja yang akan mempengaruhi nilai yaitu mengenai baik buruknya kedisiplinan karyawan. Adanya sanksi hukuman yang berat, maka karyawan akan takut untuk melanggar peraturan-peraturan. Sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin juga akan berkurang. Meskipun seperti itu, sanksi hukuman juga harus diterapkan secara logis dan seharusnya tidak dalam skala yang terlalu ringan dan terlalu berat agar maksud tujuan dari pemberian sanksi hukuman ini dapat diterima oleh karyawan yaitu tetap dengan bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi karyawan.

## 5. Ketegasan

Pada hal ini adanya peran pimpinan yang harus berani berbuat tegas untuk memberikan hukuman atas perbuatan tidak disiplin karyawan. Hal ini dapat dilakukan oleh pimpinan pada saat pengambilan keputusan dan memberi hukuman (*punishment*) dan pemberian penghargaan (*reward*).

Disiplin kerja merupakan suatu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menjelaskan suatu tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara menyeluruh telah dilaksanakan secara sesuai dan baik. Kedisiplinan karyawan yang baik, mampu mencerminkan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang lain telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang dibuat perusahaan.

Namun sebaliknya apabila kedisiplinan karyawan kurang baik, maka penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada perusahaan kurang baik.

### **Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)**

Budaya organisasi berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2006 : 721) menjelaskan bahwa ini adalah suatu sistem organisasi yang dijalankan oleh anggota organisasi yang menunjukkan adanya perbedaan pada sistem organisasi ini dari organisasi-organisasi lainnya.

Budaya organisasi menjadi aspek penting untuk suatu perusahaan karena dapat memengaruhi pada kinerja karyawan. Ini akan semakin menjadi pengaruh besar apabila budaya organisasi yang dimiliki bersifat kuat. Maka dari itu, perusahaan mengendalikan budaya dengan baik agar terbentuk budaya yang kuat dan mampu mendorong terwujudnya kinerja yang tinggi serta mengurangi karyawan keluar dari pekerjaan. Budaya yang memiliki nilai organisasi kuat membuat anggota didalamnya dapat menganut nilai-nilai tersebut secara dinamis. Hal ini juga diatur berdasarkan kesamaan dan mendorong budaya yang ada untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

### **Kinerja (*Performance*)**

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Wirawan (2016 : 6) menjelaskan definisi dari kinerja bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari ketika energi kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Istilah *performance* ini sering dimaksudkan dalam bahasa Indonesia sebagai Performa . Kinerja merupakan tujuan program dihasilkan dari indikator-indikator suatu pekerjaan diwaktu tertentu.

Kinerja individu merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016 : 54) Kinerja seorang karyawan akan tercapai jika didukung oleh atribut individu, upaya kerja, dan dukungan dari perusahaan.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Pada penelitian digunakan adalah jenis pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan metode survei. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas data primer. Data primer diperoleh melalui kuisisioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang akan ditanggapi oleh responden. Sumber data primer yaitu karyawan PT.Ambar Borneo yang dipilih sebagai sampel. Kemudian pada penelitian ini juga peneliti menggunakan metode eksplanatori yang merupakan metode penelitian untuk menjelaskan kedudukan variabel-

variabel yang diteliti serta pengaruh antar variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2020 : 6).

### **Tempat dan Waktu**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat yang memiliki hubungan dengan sasaran yang dituju oleh peneliti dan menjadi objek atau sumber data yang digunakan peneliti dalam pemilihan lokasi. Tempat penelitian ini adalah PT.Ambar Borneo, Kota Sangatta Utara, Kalimantan Timur.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini terdapat dua jenis data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan dari sumber subjek penelitian. Data primer pada penelitian ini didapatkan dari hasil observasi dan kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT.Ambar Borneo. Sementara itu, data sekunder pada penelitian ini adalah didapatkan dari perusahaan, buku referensi, dan informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang menyesuaikan dengan penelitian dan ditetapkan oleh peneliti agar dapat diteliti serta ditarik sebagai kesimpulan sementara itu, sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang ada pada populasi (Sugiyono, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT.Ambar Borneo dan sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan.

### **Teknik dan Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data, antara lain dengan observasi, interview, kuisioner.

### **Alat Pengukuran Data**

Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena yang diteliti.

### **Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini analisis data menggunakan pengujian pada hasil kuisioner dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi, uji hipotesis dan uji dominan. Berdasarkan pengujian ini yang kemudian akan digunakan untuk ditarik kesimpulan pembahasan dan menjadi rekomendasi atau saran untuk objek.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan 24 (dua puluh empat) item pernyataan mempunyai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari  $r$ -tabel pada penelitian ini menggunakan 40 responden dengan ini menggunakan rumus  $df=n-2$ , jadi  $40-2=38$  dan diperoleh nilai 0,312 dengan tingkat signifikan uji dua arah 5% sebagai  $r$  tabel. Maka dengan demikian seluruh butir pernyataan yang dilampirkan pada kuisioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,741	Reliabel
Budaya Organisasi	0,806	Reliabel
Kinerja	0,868	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Uji Reliabilitas berdasarkan tabel 4.30 terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  adalah reliabel.

##### Asumsi Klasik

Uji normalitas pada penelitian ini adalah bahwa nilai *sig. Komogorov Smirnov*, hitung sebesar  $0,200 > \alpha 0,05$ . Maka pada penelitian ini dapat dikatakan variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,701 dan nilai *tolerance* variabel  $X_2$  sebesar  $0,701 > 0,1$ . Sedangkan nilai VIF variabel  $X_1$  ditemukan nilai sebesar 1,426 dan nilai VIF variabel  $X_2$  sebesar  $1,426 < 10$ . Maka dari hasil analisis tersebut dapat diketahui tidak ada variabel *independent* atau bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih besar atau lebih kecil dari 10. Maka, dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas pada penelitian ini.

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji gletjer menunjukkan bahwa  $p$ -value (signifikansi) dari variabel karakteristik disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan nilai 0,134, variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan nilai  $0,289 > 0,05$ . Maka, dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi linier diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,303 + 0,872(X_1) + 0,153(X_2) + e$$

Persamaan regresi di atas memiliki pengertian sebagai berikut :

### 1. Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai konstanta dengan jumlah -1,303 dapat diartikan apabila pengetahuan tentang disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara sebesar -1,303.

### 2. Koefisien Regresi Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Nilai disiplin kerja sebesar 0,872 yang dapat diartikan koefisien regresi berpengaruh positif (searah) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Maka, apabila variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -1,303, sebaliknya apabila disiplin kerja diturunkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -1,303 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai pada variabel  $X_1$ .

### 3. Koefisien Regresi Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Nilai budaya organisasi sebesar 0,153 yang dapat diartikan koefisien regresi berpengaruh positif (searah) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Maka, apabila variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -1,303, sebaliknya apabila budaya organisasi diturunkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -1,303 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai pada variabel  $X_2$ .

#### a) Uji Koefisien Korelasi ( $R$ )

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,851 atau 85% yang berarti hubungan antara variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara serentak terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) pada tingkat hubungannya berada pada kategori sangat kuat.

#### b) Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan pada model summary nilai koefisien determinasi dengan jumlah sebesar 0,725 atau 72,5%. Maka, dapat disimpulkan kemampuan variabel bebas (disiplin kerja dan budaya organisasi) secara serentak mampu menjelaskan mengenai variabel

terikat (kinerja) sebesar 72,5% sedangkan sisanya 27,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak disertakan pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### a) Uji Simultan

Pada pengujian hipotesis ini ditemukan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau 48,778 lebih besar dari 3,26. Maka, antara variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja ( $Y$ ).

#### b) Uji Parsial

Pada pengujian hipotesis ini pada uji parsial ditemukan hasil bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial. Sementara pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

### Uji Dominan

Pada pengujian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki *standardized coefficients beta* tertinggi dengan jumlah sebesar 0,776 yang berarti variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dan perhitungan yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pada karyawan PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara.
2. Variabel disiplin kerja secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara. Namun, pada salah satu variabel ditemukan hasil yang berbeda, yaitu pada variabel budaya organisasi. Hal ini dikarenakan pada saat dilakukan uji t (parsial) ditemukan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Variabel disiplin kerja adalah variabel yang paling berpengaruh atau dominan signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT.Ambar Borneo di Sangatta Utara. Hal ini dikarenakan nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 7,539.

### **Rekomendasi**

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan dari peneliti kepada perusahaan PT.Ambar Borneo agar menjadi hal / masukan yang positif bagi perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dalam pemberian beban kerja sesuai dengan jobdesk yang tidak lepas dari bidang yang dikuasai oleh karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya mempertahankan sanksi hukuman yang sudah tertulis di perusahaan dan mempertegas sanksi hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan pelanggaran dan tingkat sanksi. Manajer harus memberikan teguran pada karyawan apabila kesalahan masih pada tahap rendah. Kemudian bersikap tegas untuk tingkat pelanggaran tinggi sesuai dengan pemberian sanksi seperti surat peringatan (SP) 1,2,dan 3 hingga pemutusan hubungan kerja (PHK).
3. Perusahaan sebaiknya lebih memperjelas mengenai informasi reward untuk karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian reward walaupun dalam jumlah yang kecil untuk karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target seharusnya dan tentu dengan hasil kerja yang baik sehingga karyawan dapat merasakan adanya efek reward di perusahaan.
4. Perusahaan sebaiknya memberikan pengaturan jadwal agar dapat mengatur manajemen waktu yang dikerjakan oleh karyawan dengan baik agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu dengan target yang diinginkan perusahaan.
5. Perusahaan sebaiknya meningkatkan efektivitas dan efisiensi terhadap karyawan yang kurang mampu bersosialisasi sehingga pada pekerjaan yang di kerjakan secara tim atau kelompok dapat dikerjakan bersama-sama dengan komunikasi yang baik.
6. Perusahaan sebaiknya meningkatkan pelatihan yang memadai untuk karyawan yang merasa kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Sehingga pekerjaan karyawan tidak terhambat karena pelatihan yang kurang.
7. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kenyamanan lokasi kerja agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Selain itu, memastikan kondisi karyawan tetap sehat saat akan melakukan pekerjaan juga penting untuk diperhatikan. Hal ini dapat dialukan sebelum karyawan berangkat kerja, setiap paginya admin kantor mengirimkan link *google*

formulir untuk diisi oleh karyawan sebagai acuan mengetahui kondisi kesehatan karyawan sebelum tiba di lokasi kerja.

8. Perusahaan sebaiknya meningkatkan penerapan absensi. Meskipun sudah diterapkan sistem ceklok di perusahaan, namun akan lebih baik apabila sistem absensi juga diterapkan dengan sistem GPS sehingga karyawan lapangan yang bekerja di luar workshop dapat dilacak lokasinya dan memantau karyawan benar-benar berada di lokasi kerja. Sehingga meminimalisasi karyawan yang tidak hadir tepat waktu di lokasi kerja dan pulang kerja lebih cepat dari waktu normal bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astriyani, D. V., Woro, U., & C Sri, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manejerial Bisnis Vol. 2 No. 3*, 2(3), 219–230.
- Avicienna, F. (2018). *Pengaruh Jam Kerja Shift Terhadap Kinerja Karyawan pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo di Medan (Studi Kasus pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo di Medan)*.
- Borneo, P. A. (2023). *Ambar Borneo-About Us*. <https://www.ambarborneo.com/about-us>
- Feel, Nico Harumanu, Toni Herlambang, Y. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks, Vol.3 No.2*.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro.Semarang
- Hariato, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.
- Haryadi, M. E. P. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Arisma Dawindo Sarana)*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hasibuan, M (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hidayat, N. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laris Manis Utama Makassar. *Manajemen Fakultas Ekonomi, 1 No.1*.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi : teori penelitian, dan praktik*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. . (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Putri, D. Y. & S. N. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Aurora World Cianjur. Vol. II no.*
- Qodri, I. H. (2018). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda.* Mulawarman.
- Robbins, S. (2012). *Organization Theory : Structure, Design, an Applications.*
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia.* PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group.
- Syarief, F. ;et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. . Kurniawan Prambudi Utomo, S.E. (ed.); Pertama). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama).
- Tangkeallo, D. I. & D. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai CU Sauan Sibarrung TP Makale. *Economix, Volume 8 N.*
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kie Indonesia. *Cano Ekonomis, 7(1).*