



Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Malindo Feedmill Tbk

Muhammad Rifandi Hardiansyah^{a1}, Heri Susanto^{b2}, Iis Anisa Yulia^{c3}, Agus Prana Mulia^{d4*}

^aUniversitas Nusa Bangsa, Jl. KH. Sholeh Iskandar KM. 4 Tanah Sareal Bogor 16166

^bUniversitas Nusa Bangsa, Jl. KH. Sholeh Iskandar KM. 4 Tanah Sareal Bogor 16166

^cUniversitas Nusa Bangsa, Jl. KH. Sholeh Iskandar KM. 4 Tanah Sareal Bogor 16166

^dUniversitas Nusa Bangsa, Jl. KH. Sholeh Iskandar KM. 4 Tanah Sareal Bogor 16166

¹jampangtiga630@gmail.com; ²Dataheri2022@gmail.com; ³anisbid@yahoo.co.id; ⁴cahayamulia68@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel

Diterima
Diperbaiki
Makbul

Kata Kunci

Budaya Kerja
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

ABSTRAK (10PT)

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian dan tujuan yang telah ditetapkan. Suatu program yang telah dirancang dengan matang dan perhitungan tidak akan terlaksana dengan baik jika sumber daya manusia sebagai penggeraknya tidak mempunyai budaya dan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan perlu untuk memperhatikan budaya kerja dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk, baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk, baik secara parsial maupun simultan. Dari dua variabel independen tersebut, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.



1. Pendahuluan

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian dan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi bisa terwujud apabila aspek yang ada di dalamnya dapat berjalan dengan baik dan sumber daya manusia yang memegang peranan penting sebagai faktor penggerakannya. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sekelompok individu yang melakukan aktivitas atau kegiatan di bidangnya masing-masing, yang mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan harapan organisasi organisasi tersebut. Suatu program yang telah dirancang dengan matang dan perhitungan tidak akan terlaksana dengan baik jika sumber daya manusia sebagai penggerakannya tidak mempunyai budaya dan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan perlu untuk memperhatikan budaya kerja dan disiplin kerja karyawan.

Budaya kerja adalah pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan (Frinaldi dalam Sudarman 2018). Budaya kerja adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait di atas. Budaya kerja adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Dikemukakan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu dalam organisasi, serta merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi didalam organisasi (Sedarmayanti, 2017). Menurut Triguno dalam Maria (2014) budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri perilaku kerja atau organisasi.

Selain budaya kerja, disiplin kerja juga sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin adalah perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan sendainya tidak ada perintah. (Heidjrachman dan Hasibuan, 2014). Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat konsisten melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka kinerja karyawan di perusahaan mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menjaga kinerja karyawan, PT. Malindo Feedmill Tbk perlu memperhatikan budaya kerja dan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk belum mencapai target dari kedisiplinan yang di tentukan oleh perusahaannya. Oleh karena itu dilakukan penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Feedmill Tbk.

2. Tinjauan Pustaka

Budaya Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) budaya kerja adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Menurut Fatimah dan Frinaldi (2020) budaya kerja adalah pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan

manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut As'ad (2015) dalam Purnamarini (2021) Kinerja mengandung makna mewujudkan suatu kewajiban yang ditamatkan dengan hasil ciptaan yang bisa dihargai oleh individu tersebut. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan objek penelitian adalah karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan pengaruh antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, data primer diambil langsung dari karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk. Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dan diisi langsung oleh karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 36 responden. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, variabel independen yang terdiri dari Budaya Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji instrumen, yang berupa uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, menggunakan regresi linear berganda dengan melakukan uji pelanggaran asumsi klasik, diantaranya: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji koefisien determinasi, uji F (Simultan), uji t (Parsial) (Ghozali, 2018).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_1)

Uji validitas terhadap variabel Budaya Kerja (X_1), dengan 12 pernyataan yang diajukan kepada 36 responden. Cara menentukan r-tabel adalah banyaknya responden dikurangi 2, dengan kata lain $36-2 = 34$ dengan $\alpha 0,05$ yaitu 0,278.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_1)

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item - Total Correlations</i>	Keterangan
	P1	0,540	<i>Valid</i>
	P2	0,356	<i>Valid</i>
	P3	0,585	<i>Valid</i>
	P4	0,343	<i>Valid</i>
Budaya Kerja	P5	0,454	<i>Valid</i>
X_1	P6	0,344	<i>Valid</i>
	P7	0,405	<i>Valid</i>
	P8	0,319	<i>Valid</i>
	P9	0,355	<i>Valid</i>
	P10	0,329	<i>Valid</i>
	P11	0,504	<i>Valid</i>
	P12	0,528	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa pernyataan satu hingga dua belas hasil dari *Corrected Item - Total Correlation* memiliki nilai r-hitung > dari

r-tabel. Sehingga semua pernyataan pada variabel budaya kerja dalam keadaan valid.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja (X₂), dengan 18 pernyataan yang diajukan kepada 36 responden. Cara menentukan r-tabel adalah banyaknya responden dikurangi 2, dengan kata lain $36-2 = 34$ dengan $\alpha 0,05$ yaitu 0,278.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	Keterangan
	P13	0,398	<i>Valid</i>
	P14	0,523	<i>Valid</i>
	P15	0,447	<i>Valid</i>
	P16	0,453	<i>Valid</i>
	P17	0,278	<i>Valid</i>
	P18	0,297	<i>Valid</i>
	P19	0,488	<i>Valid</i>
X ₂	P20	0,670	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja	P21	0,398	<i>Valid</i>
	P22	0,523	<i>Valid</i>
	P23	0,447	<i>Valid</i>
	P24	0,453	<i>Valid</i>
	P25	0,278	<i>Valid</i>
	P26	0,297	<i>Valid</i>
	P27	0,488	<i>Valid</i>
	P28	0,670	<i>Valid</i>
	P29	0,499	<i>Valid</i>
	P30	0,383	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pernyataan satu hingga delapan belas hasil dari *Corrected Item - Total Correlation* memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel. Sehingga semua pernyataan pada variabel disiplin kerja dalam keadaan valid.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan 12 pernyataan yang diajukan kepada 36 responden. Cara menentukan r-tabel adalah banyaknya responden dikurangi 2, dengan kata lain $36-2 = 34$ dengan $\alpha 0,05$ yaitu 0,278.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item - Total Correlations</i>	Keterangan
	P31	0,540	<i>Valid</i>
	P32	0,356	<i>Valid</i>
	P33	0,585	<i>Valid</i>
	P34	0,343	<i>Valid</i>
Budaya Kerja	P35	0,454	<i>Valid</i>
X ₁	P36	0,344	<i>Valid</i>
	P37	0,405	<i>Valid</i>
	P38	0,319	<i>Valid</i>
	P39	0,355	<i>Valid</i>
	P40	0,329	<i>Valid</i>
	P41	0,504	<i>Valid</i>

P42	0,528	Valid
-----	-------	-------

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa pernyataan satu hingga dua belas hasil dari *Corrected Item - Total Correlation* memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel. Sehingga semua pernyataan pada variabel disiplin kerja dalam keadaan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

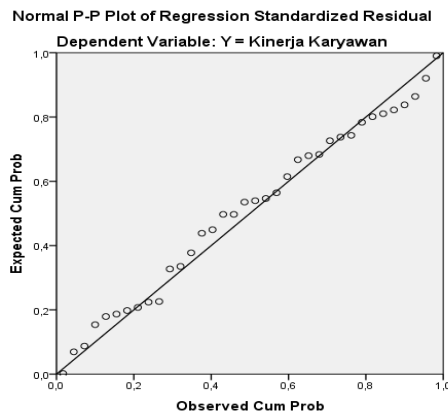
No	Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronsbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Kerja (X ₁)	0,727	<i>Reliable</i>
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,841	<i>Reliable</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,703	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel 23 dapat diketahui *Cronsbach's Alpha* pada ketiga variabel yang diujikan memiliki nilai lebih besar dari nilai 0,60. Sehingga semua pernyataan variabel diatas dalam keadaan yang reliabel dan layak digunakan dalam penelitian

4.1.2. Regresi Linier Berganda

4.1.2.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas berdasarkan gambar grafik normal *probability plot* yang didapatkan dari hasil analisis data terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Sehingga disimpulkan bahwa dalam penelitian ini data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,966	3,662		1,902	,066		
	X1 = Budaya Kerja	,543	,150	,578	3,610	,001	,205	4,890
	X2 = Disiplin Kerja	,217	,098	,355	2,215	,034	,205	4,890

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Pada tabel 5 dapat dilihat nilai *tolerance* pada variabel budaya kerja dan variabel disiplin kerja sebesar 0,205 sedangkan nilai *Variance Infloating*

Factor dari variabel budaya kerja dan variabel disiplin kerja sebesar 4,890. Dapat ditarik kesimpulan dari nilai *tolerance* setiap variabel > 0,1 dan nilai *Variance Infloating Factor* setiap variabel tidak lebih dari 10, sehingga pada setiap variabel penelitian tidak menunjukkan adanya mutlikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

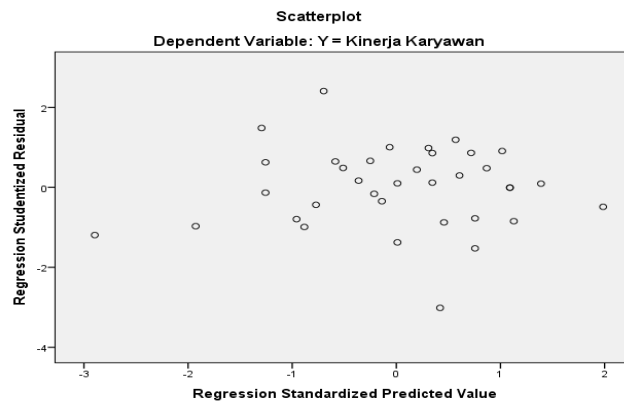
Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	,909 ^a	,827	,816	1,373	,827	78,730	2	33	,000	1,693

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

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar d = 1,693 dimana nilai *Durbin-Watson* terletak diantara -2 dengan +2, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak mengandung masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas tampilan *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah nol pada sumbu *regression studentized residual*. Oleh karena itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model yang terbentuk diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.2.2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel. 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	6,966	3,662		1,902	,066		
1	X1 = Budaya Kerja	,543	,150	,578	3,610	,001	,205	4,890
	X2 = Disiplin Kerja	,217	,098	,355	2,215	,034	,205	4,890

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Bentuk Persaman regresi sebagai berikut :
 $Y = 6,966 + 0,534X_1 + 0,217X_2 + e_i$

1. Konstanta sebesar 6,966 artinya apabila budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 6,966.
2. Koefisien regresi variabel budaya kerja (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,543. Artinya apabila terdapat peningkatan variabel budaya kerja (X_1) sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya tetap (*ceteris paribus*), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,543.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,217. Artinya apabila terdapat peningkatan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya tetap (*ceteris paribus*), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,217.

4.1.2.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	,909 _a	,827	,816	1,373	,827	78,730	2	33	,000	1,693

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

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,827. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 82,7% yang dipengaruhi oleh variabel Budaya Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang diteliti.

4.1.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui nilai t hitung dari setiap variabel sebagai berikut :

- a. Pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,610 dengan nilai Sig sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,692 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Budaya Kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,215 dengan nilai Sig sebesar 0,034. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,692 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	296,798	2	148,399	78,730	,000 ^b
Residual	62,202	33	1,885		
Total	359,000	35			

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel 9 bahwa variabel Budaya Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y). Karena nilai F_{hitung} sebesar 78,730 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,28.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini adalah budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk. Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial atau Uji t hipotesis 1 diperoleh bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk. Ini dapat diketahui dengan melihat hasil sig $< 0,05$. Pada variabel X_1 menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel budaya kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh positif menunjukkan bahwa budaya kerja searah dengan kinerja karyawan. Peningkatan budaya kerja dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan (*ceteris paribus*). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2021), Pridayanti (2021) dan Larasati (2019) bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk. Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial atau Uji t hipotesis X_2 diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk. Ini dapat diketahui dengan melihat hasil sig $< 0,05$. Pada variabel X_2 menunjukkan signifikansi sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh positif menunjukkan bahwa disiplin kerja searah dengan kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga (*ceteris paribus*). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2021), Yantika (2018), Pridayanti (2021) dan Larasati (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini secara simultan ada pengaruh signifikan dari variabel Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Malindo Feedmill Tbk. Pernyataan ini berdasarkan pada nilai F_{hitung} sebesar 78.730 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus (2021), Pridayanti (2021) dan Larasati (2019) bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diartikan apabila Budaya Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan meningkat. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diartikan apabila Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan meningkat. Budaya Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel Budaya Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Referensi

- Afandi, P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing, Riau
Bagus, Dharmawan, 2021, *Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Sarana Duta di Sto Margoyoso*, Universitas 17 Agustus, Surabaya

- Fatimah, S., dan Frinaldi, A., 2020, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging*, Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP), Vol. 2 No. 3, pp. 134-144
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Larasati, S., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, CV.Budi Utama, Yogyakarta
- Maria, Zeri, 2014, *Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Bongan Kabupaten Kutai Barat*, eJournal Administrasi Negara, Vol.4 No.2.
- Nurjannah, Alief, 2021, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat)*, Institutional Repository and Scientific Jpurnal, Universitas Pasundan, Bandung
- Prisdayanti, Astrid, 2021, *Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kopkar Amsata Ungaran*, UPN Veteran, Yogyakarta.
- Purnamarini, Tri Ratna, 2021, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran*, ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 4, No. 1 2021, pp. 15-22
- Sedarmayanti, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung
- Sinambela. Lijan Poltak, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta
- Yantika, Yuli., Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid, 2018, *Pengaruh lingkungan kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pemkab Bondowoso)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol 4 No.2, 2018.