

The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Performance At Pt. Roda Pembina Nusantara Karawang

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Roda Pembina Nusantara

Meyke Kurniawati^{1*}, Sari Marliani², July Yuliawati³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn20.meykekurniawati@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, Sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,
July.yuliawati@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT. Roda Pembina Nusantara. The research was carried out at PT. Roda Pembina Nusantara Karawang is located at JL. Raya Tanjung Pura no. 4 RT.1/RW.8, Tanjungmekar, West Karawang District, Karawang Regency. The methods used are descriptive, quantitative, verification. The population in this study was 140 employees. Research data was obtained through the results of questionnaires and interviews with a sample of 104 respondents using multiple linear regression analysis with the SPSS version 25 application. The results of this research are: 1).). Organizational culture with a total score of 2991 with an average of 299 which is in the scale range of 104-504 in the quite good category. 2). . Work discipline gets a total score of 3412 with an average of 341 which is in the scale range of 104-504. This means that work discipline is in the good category. 3). Employee performance with a total score of 3377, with an average of 337 which is in the scale range of 104-504 in the good category. 4). partially, organizational culture has a very significant effect on performance, the sig value is $0.000 < \alpha 0.05$ and tcount is $7.088 > ttable 1.65993$. 5). Partially, work discipline does not have a negative effect on performance with a sig value of $0.786 > \alpha 0.05$ and tcount $-0.273 < ttable 1.65993$. Simultaneously work discipline and organizational culture influence employee performance with the sig test value. $0.000 < \alpha 0.05$ and f count $36.565 > f$ table 3.09.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance, Regresi Linier Berganda.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Roda Pembina Nusantara. Penelitian dilaksanakan di PT. Roda Pembina Nusantara Karawang yang beralamat di JL. Raya tanjung pura no. 4 RT.1/RW.8, Tanjungmekar, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah deskriptif, kuantitatif, verifikatif. Populasi pada penelitian ini adalah 140 karyawan. Data penelitian diperoleh melalui hasil kuesioner dan wawancara dengan sampelnya yang digunakan sebanyak 104 responden dengan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi spss versi 25. Hasil penelitian ini adalah : 1).). Budaya organisasi dengan total skor sebesar 2991 dengan rata-rata 299 yang berada pada rentang skala 104-504 dengan kategori cukup baik. 2). . Disiplin kerja mendapatkan nilai total skor 3412 dengan rata-rata 341 yang berada ada rentang skala 104-504. Artinya disiplin kerja kategori baik. 3). Kinerja karyawan dengan total skor sebesar 3377, dengan rata-rata 337 yang berada pada rentang skala 104-504 dengan kategori baik. 4). secara parsial budaya organisasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja nilai nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ dan thitung $7,088 > ttabel 1,65993$. 5). Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan nilai sig $0,786 > \alpha 0,05$ dan thitung $-0,273 < ttabel 1,65993$. Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji sig. $0,000 < \alpha 0,05$ dan f hitung $36.565 > f$ tabel 3.09.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Regresi Linier Berganda.

1. Pendahuluan

Dalam lingkungan perusahaan, kinerja setiap karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk Disiplin dan Budaya Organisasi. Disiplin merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena merupakan bagian dari manajemen untuk memotivasi para pegawai untuk patuh terhadap berbagai ketentuan perusahaan. Pendisiplinan pegawai juga merupakan upaya untuk melatih dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku yang membuat karyawan bekerja secara kooperatif dengan rekan kerja lainnya guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pendisiplinan pegawai merupakan salah satu aspek yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan di PT. Roda Pembina Nusantara karawang mencakup capaian target yang belum terpenuhi setiap bulan, disebabkan oleh kurangnya disiplin karyawan dalam waktu kerja. Jam pulang yang tidak mengikuti SOP, tidak mengikuti kehadiran, kurang dari cara berpakaian, sopan santun, dan kepatuhan, bertingkah laku sebebasnya ketidak bertanggungjawaban dalam melaksanakan tugas, karena karyawan banyak sebagai driver yang bekerja hanya saat ada orderan saja. Tindakan pelatihan kepada karyawan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan disiplin, inovasi, dan kualitas kerja, sehingga mencapai tujuan target capaian perusahaan.

Tujuan dari studi ini adalah untuk secara rinci meneliti, menganalisis, dan menjelaskan fenomena yang ada. tiga aspek utama: disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di PT. Roda Pembina Nusantara karawang. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh parsial disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, serta untuk memahami dampak simultan dari kedua faktor tersebut terhadap perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen

Menurut (Afandi, 2018:4) juga menjelaskan bahwa Manajemen adalah suatu kegiatan kerja yang dilakukan dengan bekerja sama dengan banyak orang untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dengan menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyiapan personel, dan penempatan staf.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:2) menyatakan bahwa : "Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya".

3. Budaya organisasi

Menurut Krisnandi dkk, 2019, hlm. 43 Budaya organisasi dapat dipahami sebagai persepsi yang terbentuk dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana anggotanya bereaksi terhadap lingkungan sekitarnya.

Dimensi dan indikator Budaya organisasi

Dimensi dan indikator Menurut Robbins (dalam Sudarmanto, 2014, hlm. 171) :

Tujuh dimensi atau karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut : Inovasi dan Mengambil Risiko, Perhatian pada Detail, Orientasi Hasil, Orientasi Manusia, Orientasi Tim, Agresivitas, Stabilitas

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins (dalam Sudarmanto, 2014, hlm. 171) di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : Kesadaran diri, Keagresifan Anggota organisasi , Kepribadian Anggota , Performa Anggota organisasi, Orientasi tim Anggota organisasi

4. Disiplin kerja

Menurut (Malayu S.P Hasibuan 2017,193) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

Dimensi dan indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja dibagi dalam 2 (dua) dimensi menurut Isutrisno (2016: 94), yaitu:

1. Dimensi Ketaatan Pada Peraturan : Jam masuk kerja, Jam istirahat, Jam pulang kerja, Kehadiran, Cara berpakaian, Sopan santun, Kepatuhan
2. Dimensi Kesadaran Pribadi : Bertingkah laku, Tanggung jawab

5. Kinerja

Menurut Deni, M., (2018:49) : “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

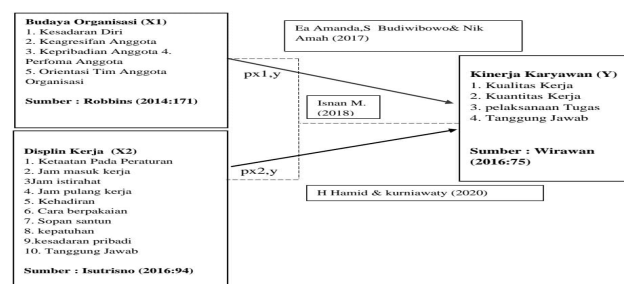
Dimensi dan indikator kinerja

Dimensi kinerja : Hasil kerja, Perilaku kerja, Sifat Pribadi

Indikator kinerja : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab

kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan ilustrasi dari keterhubungan antara beragam variabel dalam konteks suatu penelitian. Tulisan ini menguraikan kerangka berpikir yang telah dikembangkan dalam penelitian ini. Kondisi situasional yang luar biasa dapat berdampak pada hasil kerja karyawan dan memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Diperlukan penyesuaian dalam meningkatkan disiplin kerja dan budaya organisasi bagi para karyawan.



Keterangan:

1. Px_1, Px_2, Y = pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.
2. Px_1, Y = pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.
3. Px_2, Y = pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Hipotesis

menurut Sugiyono (2019), Hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Penelitian ini dapat membangun hipotesis yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu:

1. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Terdapat bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Terdapat bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara silmutan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Metode Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu desain penelitian yang berfungsi sebagai pedoman atau pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan proses penelitian. Desain penelitian memberikan prosedur pengumpulan informasi yang diperlukan untuk merumuskan atau memecahkan masalah penelitian.. Menurut Semiawan (2017:18) Penelitian kuantitatif adalah studi tentang penataan dan kuantifikasi data sehingga dapat dibuat generalisasi. Penelitian kuantitatif ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk digital.

Populasi

Menurut (Sugiyono 2017,80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi yang diteliti adalah 140 karyawan. Jumlah tersebut setara dengan jumlah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Roda pembina Nusantara.

Sampel

Menurut (Sugiyono 2017,81) menyatakan bahwa: "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Jadi berdasarkan rumus di atas dapat disimpulkan bahwa sampel yang dibutuhkan adalah 104 responden".

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian memerlukan teknik pengumpulan data, untuk itu ada beberapa alat pengumpulan data (terutama data primer) yang dapat digunakan peneliti (Abdullah, 2015).

Sumber Data Penelitian

Data adalah ukuran nilai. Data yang diolah disebut informasi. Data berdasarkan sumber dibedakan menjadi data primer dan data sekunder (Semiawan (2017: 78).

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. Roda pembina nusantara. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Dengan metode Konversi Data Continuous Interval (MSI).

Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model linier berganda. Menurut Sugiyono (2013:277) mengemukakan "Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, dan bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2."

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) adalah "alat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol atau satu". Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang amat terbatas.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian adalah bagian yang menyajikan data yang telah dikumpulkan selama penelitian.

Hasil Dari Penelitian

Uji validitas

Tabel 1. Nilai Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	r hitung Budaya Organisasi (X1)	r hitung Disiplin Kerja (X2)	r hitung Kinerja (Y)	r tabel	keterangan
1	0,912	0,732	0,753	0,361	Valid
2	0,880	0,614	0,734	0,361	Valid
3	0,818	0,727	0,735	0,361	Valid
4	0,875	0,796	0,716	0,361	Valid
5	0,894	0,818	0,875	0,361	Valid
6	0,708	0,894	0,894	0,361	Valid
7	0,895	0,912	0,818	0,361	Valid
8	0,735	0,895	0,895	0,361	Valid
9	0,734	0,708	0,880	0,361	Valid
10	0,716	0,753	0,614	0,361	valid

Sumber : Hasil olah Data kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas, semua pernyataan untuk variabel-variabel penelitian ini memiliki status valid, karena nilai r hitung (person correlation) $\geq$ r kritis sebesar 0,30.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas variabel penelitian

No	Variabel	R _{kritis}	R _{hitung}	kriteria
1.	Budaya Organisasi	0,817	0,600	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,785	0,600	Reliabel
3.	Kinerja	0,800	0,600	Reliabel

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel uji reliabilitas, item-item pernyataan telah diuji keabsahannya dan dinyatakan valid. Sebuah variabel dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika jawabannya selalu tetap konsisten terhadap pertanyaan yang diajukan. Hasil dari perhitungan koefisien reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen untuk beban kerja, stres kerja, dan kinerja semuanya memiliki nilai "Alpha Cronbach" di atas 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga instrumen tersebut dianggap reliabel atau memenuhi standar yang ditetapkan.

Analisis data

Analisis statistik deskriptif

Tabel 3. Hasil uji statistik deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
BUDAYA ORGANISASI	104	15.00	29.00	21.0288	3.09229
BUDAYA ORGANISASI	104	11.00	18.00	13.2596	1.40038
KINERJA	104	10.00	19.00	13.2981	1.62433
Valid N (listwise)	104				

Sumber : Hasil olah data SPSS v.25 (2024)

Tabel diatas hasil pengujian statistik deskriptif menunjukan bahwa Jumlah N sebanyak 104 karyawan. Pada Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai minimum sebesar 15,00, nilai maksimum sebesar 29,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 21,0288, dan standar deviasi sebesar 3,09229. variabel disiplin kerja (X2) nilai minimum 11,00 nilai maksimum 18,00, nilai (mean) 13.2596 dan standar deviasai 1.40038. Pada variabel kinerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 10,00, nilai maksimum 19,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 13,2981, dan nilai standar deviasi sebesar 1.62433.

Hasil Analisis Deskriptif

1. Variabel budaya organisasi X1

Tabel 4. Rekapitulasi Variabel budaya organisasi (X1)

No	Pertanyaan	Nilai	kriteria	No	Pertanyaan	Nilai	Kriteria
1	Inovatif	245	Cukup Baik	6	Kesungguh-sungguhan dalam bekerja	339	Baik
2	Mengambil resiko	281	Cukup Baik	7	Hasil capaian target	248	Cukup Baik
3	Memperhatikan secara detail	327	Cukup Baik	8	Memperhatikan karyawan	250	Cukup Baik
4	Keakuratan	318	Baik	9	Kenyamanan	383	Sangat Baik
5	Kecermatan	273	Sangat Baik	10	Bekerjasama tim	327	Baik
Total						2991	
Rata-rata						299	Cukup Baik

Tabel di atas, diketahui rata-rata jawaban responden sebesar 299 rentang skala berada diantara nilai 104 – 504 dengan kategori cukup baik artinya karyawan kategori cukup baik dengan penyesuaian kegiatan budaya organisasi pada PT. Roda Pembina Nusantara Karawang.

2. Variabel disiplin kerja X2

Tabel 5. Rekapitulasi Variabel disiplin kerja (X2)

No	Pertanyaan	Nilai	kriteria	No	Pertanyaan	Nilai	Kriteria
1	Jam masuk kerja	317	Baik	6	Cara berpakaian	350	Baik
2	Jam istirahat	368	Sangat Baik	7	Sopan santun	293	Cukup Baik
3	Jam pulang kerja	357	Baik	8	Bertingkah laku		
4	Peraturan dasar tentang cara berpakaian	327	Baik	9	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan	319	Baik
5	Kehadiran	317	Baik	10	Bertanggung jawab	382	Sangat Baik
Total						3412	
Rata-rata						341	Baik

Tabel di atas, diketahui rata-rata jawaban responden sebesar 341 rentang skala berada diantara nilai 104 – 504 dengan kategori baik artinya karyawan kategori baik dengan penyesuaian kegiatan disiplin kerja pada PT. Roda Pembina Nusnatara Karawang.

3. Variabel kinerja Y

Tabel 6. Rekapitulasi Variabel kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Nilai	Kriteria	No	pertanyaan	Nilai	Kriteria
1	Kualitas kerja	350	Baik	6	Pelaksanaan tugas	357	Baik
2	Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan	319	Baik	7	Tanggung jawab	317	Baik
3	Ketelitian dalam bekerja	291	Sangat Baik	8	Profesionalisme	327	Baik
4	Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan	381	Sangat Baik	9	Kerja sama	350	Baik
5	Kuantitas kerja	368	Sangat Baik	10	Keberanian	317	Baik
Total						3377	
Rata-rata						337	Baik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui rata-rata jawaban responden sebesar 337 rentang skala berada diantara nilai 104 – 504 dengan kategori baik artinya karyawan kategori baik dengan penyesuaian kegiatan kinerja pada PT. Roda Pembina Nusantara Karawang.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			104
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.23707888
Most Extreme Differences	Absolute		.065
	Positive		.056
	Negative		-.065
Kolmogorov-Smirnov Z			.663
Asymp. Sig. (2-tailed)			.771
a. Test distribution is Normal.			

Sumber : Hasil olah Data SPSS v.25 (2024)

Tabel di atas memperlihatkan hasil uji normalitas dengan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov. Dimana, dalam tabel tersebut diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,771. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih dari 0,05 (0,771). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini model regresi normal atau berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1 (Constant)	6.370	1.187		5.365	.000	
BUDAYA ORGANISASI	.348	.049	.663	7.088	.000	.657 1.522
DISIPLIN KERJA	-.030	.108	-.026	-.273	.786	.657 1.522

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah data SPSS v.25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan hasil uji multikolonieritas variabel penelitian. Dimana, dalam tabel tersebut diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini sebesar 0,657 dan nilai VIF sebesar 1,522. Hasil ini memberikan gambaran bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel independen pada suatu model regresi karena nilai tolerance masing-masing variabel > 0,10 dan VIF-10 (1.522>0,10) dan (1.522< 10).maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 8. Hasil uji heteroskedasitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.370	1.187		5.365	.000
BUDAYA ORGANISASI	.348	.049	.663	7.088	.000
DISIPLIN KERJA	-.030	.108	-.026	-.273	.786

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah data SPSS v.25 (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser. pada tabel 4.6.2 dapat dilihat bahwa sig pada masing-masing variabel disiplin kerja bernilai lebih dari 0,05 dan variable budaya organisasi bernilai 0.000 dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel variabel independent dapat dinyatakan mengalami heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.408	1.24927

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, DISPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah Data SPSS(2024)

Berdasarkan Tabel hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai D-W sebesar 1,375 dimana nilai tersebut berada antara $-2 < 1,375 < 2$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.370	1.187		5.365
	BUDAYA ORGANISASI	.348	.049	.663	.7.088
	DISIPLIN KERJA	-.030	.108	-.026	-.273

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah data SPSS v.25 (2024)

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah soal persamaan regresi sebagai berikut $Y = 5.356 + 7.088X_1 + (-0.273)X_2 + e$. Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5.356 dan bersifat positif, artinya jika variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau konstan maka nilai variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 5.356
- b. Koefisien regresi X_1 (budaya organisasi) sebesar 7.088 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan unit pada variabel budaya organisasi, akan menaikkan kinerja karyawan PT. Roda Pembina Nusantara sebesar 7.088 Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Nilai koefisien positif 7.088 menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.roda pembina Nusantara karawang berpengaruh positif.
- c. Koefisien regresi X_2 (disiplin kerja) sebesar -0.273 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan unit pada variabel disiplin, tidak akan menaikkan variabel kinerja karyawan PT. Roda Pembina Nusantara Karawang sebesar -0.273 dan sebaliknya, jika variabel budaya organisasi mengalami penurunan, maka variabel kinerja karyawan sebesar Nilai koefisien negatif (0.273) menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Roda Pembina Nusantara Karawang berpengaruh negatif.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.408	1.24927

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, DISPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah Data SPSS(2024)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, menunjukan hasil sebesar 0,420 atau 42% dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja mampu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Roda Pembina Nusantara Karawang sedangkan sisa nilai score 58% dipengaruhi oleh variabel yang ditulis lainnya seperti budaya organisasi, motivasi, beban kerja, stress kerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.370	1.187		5.365	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.348	.049	.663	7.088	.000
	DISIPLIN KERJA	-.030	.108	-.026	-.273	.786

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah data SPSS v.25 (2024)

1. Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai sig 0,000 < α 0,05 dan thitung 7.088 > ttabel 1,65993 maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Roda Pembina Nusantara, maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai sig 0,786 > α 0,05 dan thitung -(0,273) < ttabel 1,65993 maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena karyawan .

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.132	2	57.066	36.565	.000 ^a
Residual	157.628	101	1.561		
Total	271.760	103			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil olah Data SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan hasil output SPSS diatas sig 0,000 < 0,005 sedangkan F hitung 36.565 > 3.09 sehingga dapat disimpulkan bahwa terpengaruh sangat signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan deskriptif

1. Budaya organisasi
Berdasarkan penelitian pengembangan sdm memiliki 7 dimensi, dengan 5 indikator dan 10 pernyataan dengan prolehan skor sebesar 2991 dengan rata-rata 299 yang berada pada rentang skala 104-504 dengan kategori cukup baik.
2. Disiplin kerja
Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja pada PT. Roda Pembina Nusantara Karawang dengan memiliki 2 dimensi 9 indikator dan 10 pernyataan, dengan perolehan total skor 3412 dengan rata-rata 341 yang berada ada rentang skala 104-504. Artinya menunjukan bahwa disiplin kerja di PT. Roda Pembina Nusantara sudah dilaksanakan dengan baik.
3. Kinerja karyawan
Berdasarkan hasil penelitian variabel kinerja karyawan memiliki 3 dimensi 4 indikator dan 10 pernyataan., dengan perolehan total skor sebesar 3377, dengan rata-rata 337 yang berada pada rentang skala 104-504 dengan kategori baik.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dari hasil penilaian spss ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Roda Pembina Nusantara, dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$ dan $\text{thitung } 7,088 > \text{ttabel } 1,65993$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Roda Pembina Nusantara, maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil penilaian spss ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Roda Pembina Nusantara. Di buktikan dengan nilai $\text{sig } 0,786 > \alpha 0,05$ dan $\text{thitung } -(0,273) < \text{ttabel } 1,65993$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena karyawan .
3. Pembahasan Pengaruh disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Untuk pengaruh simultan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kriteria uji sig. $0,000 < \alpha 0,05$ dan $f^{\text{hitung}} 36.565 > f^{\text{tabel}} 3.09$. Total pengaruh Implementasi dan Deskripsi kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 36.565. Hal ini menunjukan bahwa Implementasi dan deskripsi kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian membuktikan bahwa Implementasi dan Deskripsi kerja berkontribusi secara simultan.

5. Penutup

1. Budaya organisasi dengan memperoleh skor sebesar 2991 dengan rata-rata skor yaitu sebesar 299 pada kategori cukup baik
2. Disiplin kerja dengan memperoleh skor sebesar 3412 dengan rata-rata skor yaitu sebesar 341 pada kategori baik .
3. Kinerja karyawan Dengan memperoleh skor sebesar 3377 dengan rata-rata skor yaitu sebesar 337 pada kategori baik .
4. Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$ dan $\text{thitung } 7,088 > \text{ttabel } 1,65993$.
5. Tidak Terdapat pengaruh negatif secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,786 > \alpha 0,05$ dan $\text{thitung } (0,273) < \text{ttabel } 1,65993$
6. Terdapat pengaruh simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kriteria uji sig dengan nilai uji sig. $0,000 < \alpha 0,05$ dan $f^{\text{hitung}} 36.565 > f^{\text{tabel}} 3.09$.

Displin kerja yang kurang baik dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan oleh karena itu disiplin kerja segera diperbaiki dengan diberikan SP. Begitu juga dengan budaya organisasi yang sudah baik yang harus dikembangkan terhadap kinerja karyawan. Displin kerja dapat ditingkatkan dengan budaya organisasi yang baik akan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Daftar Pustaka

- A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020:129). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arif yusuf Hamali (2018:2014). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT BukuSeru.
- Darodjat, T. A. (2015:236). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2016:186). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Firmansyah mahardika (2018:4). Pengantar Manajemen. Sleman : CV Budi utama.
- Hamali, Arif Yusuf (2018:2). Pemahaman Manajemen Sumber Daya manusia (Strategi Mengelola Karyawan). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Nadeak (2020:181). organizational Citizenship Behavior. Jakarta: Mr. Admin Repository.
- Robbins & Judge.(2015:226). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Tersiana, Andra. 2018. Metode Penelitian. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235 246.
- Mardi Astutik. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Bisnis,Manajemen & Perbankan Vol. 2, No. 2.
- Muhammad Sahlan. 2017. Pengaruh Faktor Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Para Anggota Tenaga Pedamping Masyarakat (TPM) Di Kabupaten Cirebon. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 7, No. 2.
- Nurdin Yusuf. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Tanggungjawab, Kedisiplinan dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. Gorontalo Development Review. Vol 1 No.1.
- Prastika Meilany, Mariaty Ibrahim . 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.
- Yuis Ferbya Baan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis.