

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGRIPLUS WILAYAH 7B  
BUMITAMA GUNAJAYA AGRO KABUPATEN KETAPANG**

**Marice**

email: Mariceiche0396@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agriplus Wilayah 7B Bumitama Gunajaya Agro Kabupaten Ketapang. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden pada PT Agriplus Wilayah 7B Bumitama Gunajaya Agro Kabupaten Ketapang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji t. *Software spss versi 22* digunakan untuk pengujian model penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

**PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa bagian yang saling berpengaruh. Pencapaian tujuan pada sebuah perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Budaya perusahaan lahir dari perilaku individu didalam sebuah perusahaan, karena hal ini dapat terjadi dikarenakan oleh pimpinan sebuah perusahaan.

Berdasarkan teori Edison (2018:101), “Budaya organisasi yang memberikan identitas dan membentuk anggota yang ada di organisasi. Jika budaya organisasi tidak diarahkan dan tidak dibimbing sebagaimana nenek moyang mengajarkan norma dan adat istiadat atau lingkungan membentengi masyarakat, maka akan terbentuk budaya dengan karakter baru yang tidak pas dengan pelanggan.

Berdasarkan teori Wibowo (2007:3) “Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut”. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Bagaimana organisasi menghargai dan memanfaatkan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

## KAJIAN TEORITIS

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh budaya didalam sebuah perusahaan. Peran budaya dalam perusahaan harus bermoral baik dan didisiplin agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Dalam hal ini, perusahaan harus mempunyai kualitas yang baik.

Menurut Hasibuan (2011: 9): “Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berasal dari kata *culture* ini berasal dari kata latin, yaitu *cult* yang berarti mendiami, mengerjakan, atau memuja dan *are* yang berarti hasil dari sesuatu. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan berbeda oleh karena itu, kita perlu memahami perbedaan budaya yang ada pada setiap negara-negara yang beragam sehingga dapat mengelola perbedaan tersebut.

Menurut Victor dalam Wibowo (2011:18) mendefinisikan budaya adalah: “Budaya korporasi sebagai cara orang melakukan suatu dalam organisasi”. Budaya organisasi merupakan serangkaian norma terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku, dibagikan oleh orang dalam suatu organisasi.

Adapun fungsi budaya menurut pandangan Stephen P. Robbins (2001:528) adalah:

- a. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan yang lain.
- b. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
- c. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada suatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri individual.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial, budaya adalah perekat sosial yang membantu menghipunkan organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
- e. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

## 2. Disiplin Kerja

Terry dalam Sutrisno (2009:87), “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan”. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Latainer (dalam Sutrisno 2009), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerja dan perilaku.

Menurut Sutrisno (2009:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
  - b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
  - c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
  - d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
  - e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.
- a. Pentingnya Disiplin kerja

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan dalam dunia kerja. Prestasi kerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nawawi (2006: 63), mengatakan bahwa kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana dan pada waktu serta tempat dimana karyawan dan organisasi yang bersangkutan

bekerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan

Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum, sifat luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu didalam jangka waktu tertentu, dimana tujuan ini merupakan sebuah anpirasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, yang terdiri dari tingkatan *corporate level*, *senior management level*, *business-unit*, *functional* atau *department level*, *team level*, serta *individual level*. (Wibowo, 2007:47).

## PENELITIAN TERDAHULU

Berikut adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Indragiri Hulu Ilham Khaliq Marnis (2013), Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah.

Hasil penelitian Budaya organisasi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat dari koefisien regresi variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,318 dengan Sig ( $0,00 < 0,05$ ) lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif.

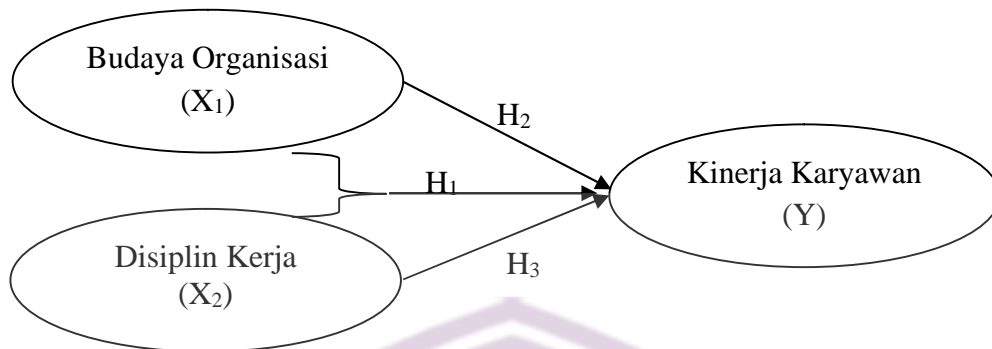
Setiyawan dan Waridin (2006), Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". Disiplin kerja dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jessica Clairine Tanuwibowo Eddy M. Sutanto (2014), Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan PT Tirta Sarana Sukses. Hasil penelitian Budaya organisasi dan komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan PT Tirta Sarana Sukses. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja (H1), ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja (H2).

Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefianto (2011), Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang).



**GAMBAR 1**  
**MODEL PENELITIAN**



*Sumber: Data Olahan, 2020*

## HIPOTESIS

Menurut Ferdinand (2014:12): Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dikembangkan dari teori dan hasil penelitian yang relevan. Dari definisi tersebut diketahui bahwa rumusan masalah dalam sebuah penelitian.

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BGA.
2. Ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT BGA..
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BGA.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi pada penelitian adalah karyawan PT Agriplus Wilayah 7B Bumitama Gunajaya Agro di Kabupaten Ketapang sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah random *sampling*. Analisis data dilakukan secara kualitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan menggunakan skala likert dan menggunakan program SPSS 22 untuk pengujian data.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebarkan mengenai pengaruh karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PT Agriplus Wilayah 7B Bumitama Gunajaya Agro di Ketapang, diperoleh hasil pengujian hipotesis melalui program SPSS versi 22 seperti yang terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

**TABEL 1**  
**PT. BGA**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,693	0.1966	Valid
	X1.2	0,529	0.1966	Valid
	X1.3	0,672	0.1966	Valid
	X1.4	0,771	0.1966	Valid
	X1.5	0,462	0.1966	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.707	0.1966	Valid
	X2.2	0.612	0.1966	Valid
	X2.3	0,761	0.1966	Valid
	X2.4	0,694	0.1966	Valid
	X2.5	0,630	0.1966	Valid
	X2.6	0,695	0.1966	Valid
	X2.7	0,500	0.1966	Valid
	X2.8	0,666	0.1966	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,729	0.1966	Valid
	Y2	0,758	0.1966	Valid
	Y3	0,658	0.1966	Valid
	Y4	0,441	0.1966	Valid
	Y5	0,458	0.1966	Valid
	Y6	0,527	0.1966	Valid
	Y7	0,508	0.1966	Valid
	Y8	0.540	0.1966	Valid
	Y9	0,581	0.1966	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22,2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari pada R tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja adalah valid. Hasil tersebut meneunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Realibilitas

**TABEL 3.4**  
**PT. BGA KABUPATEN KETAPANG**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI MENGARAHKAN**  
**KARYAWAN AGAR TEKUN PADA BAGIAN TUGASNYA**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,741	0,60	RELIABEL
Disiplin Kerja (X2)	0,685	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,751	0,60	RELIABEL

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Budaya Organisasi adalah 0,741 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,685 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan 0,752 lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan digunakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Normalitas

**TABEL 3.28**  
**PT BGA KABUPATEN KETAPANG**  
**UJI NORMALITAS**

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,66653021
Most Extreme Differences	Absolute	,343
	Positive	,183
	Negative	-,343
Test Statistic		,343
Asymp. Sig. (2-tailed)		,154 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan pada Tabel 3.28 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau  $154 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

## b. Uji Multikolinearitas

**TABEL 3.29**  
**PT BGA KABUPATEN KETAPANG**  
**UJI MULTIKOLINEARITAS**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,385	2,858		15,529	,000		
total Budaya Organisasi	,009	,112	,008	,077	,938	,984	1,016
total disiplin kerja	-,107	,092	-,117	-1,155	,251	,984	1,016

a. Dependent Variable: total

Sumber: output SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 3.29 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,84 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF 1,016 kurang dari 10,00. Nilai *tolerance* variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,016 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF 0,984 kurang dari 10,00. Jika jumlah variabel independen yang digunakan dalam analisis regresi hanya ada dua buah, maka otomatis hasil *tolerance* dan VIF untuk kedua variabel tersebut akan bernilai sama. Berdasarkan dari pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja.

## c. Uji Heteroskedastisitas

**TABEL 3.30**  
**PT BGA KABUPATEN KETAPANG**  
**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,007	1,720		1,167	,246
budaya organisasi	-,072	,067	-,108	-1,077	,284
disiplin kerja	,094	,056	,170	1,690	,094

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: output SPSS, 2020



## d. Uji Linieritas

**TABEL 3.28**  
**PT BGA KABUPATEN KETAPANG**  
**UJI LINEARITAS BUDAYA ORGANISASI**

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
total * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	148,852	13	11,450	,752	,707
		Linearity	7,581	1	7,581	,498	,482
		Deviation from Linearity	141,271	12	11,773	,773	,676
	Within Groups		1309,658	86	15,229		
	Total		1458,510	99			

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3.28 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *Deviation From Linearity* adalah  $676 > 0,05$  yang artinya nilai signifikan 0,676 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan

**TABEL 3.29**  
**PT BGA KABUPATEN KETAPANG**  
**UJI LINEARITAS DISIPLIN KERJA**

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
total * disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	321,832	19	16,939	1,192	,285
		Linearity	19,768	1	19,768	1,391	,242
		Deviation from Linearity	302,064	18	16,781	1,181	,297
	Within Groups		1136,678	80	14,208		
	Total		1458,510	99			

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3.29 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *Deviation From Linearity* adalah sebesar 0,297 yang artinya nilai signifikan 0,297 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

## e. Uji Multikolinearitas

**TABEL 3.30**  
**PT BGA KABUPATEN KETAPANG**  
**UJI MULTIKOLINEARITAS**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,385	2,858		15,529	,000		
total Budaya Organisasi	,009	,112	,008	,077	,938	,984	1,016
total disiplin kerja	-,107	,092	-,117	-1,155	,251	,984	1,016

a. Dependent Variable: total

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3.30 dapat diketahui bahwa nilai *toleance* dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,84 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF 1,016 kurang dari 10,00. Nilai *tolerance* variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,016 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF 0,984 kurang dari 10,00. Jika jumlah variabel independen yang digunakan dalam analisis regresi hanya ada dua buah, maka otomatis hasil tolerance dan VIF untuk kedua variabel tersebut akan bernilai sama. Berdasarkan dari pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinieritas antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja.

## f. Uji Heteroskedastisitas

**TABEL 3.30**  
**PT BGA KABUPATEN KETAPANG**  
**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,007	1,720		1,167	,246
budaya organisasi	-,072	,067	-,108	-1,077	,284
disiplin kerja	,094	,056	,170	1,690	,094

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3.30 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,284 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikan

variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,094 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak memiliki gejala eteroskedastitas.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

**TABEL 3.31**

**UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	186,894	2	13,447	4,911	,009 <sup>b</sup>
Residual	2431,616	197	14,759		
Total	2458,510	199			

a. Dependent Variable: Total Kierja Karyawan

b. Predictors: (Constant), total Disiplin Kerja, Total Budaya Organisasi

Sumber: Data olahan, 2019

Dari Tabel 3.31 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4,911 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar lima persen ( $\alpha = 0,05$ ) nilai F tabel sebesar 4,47 artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4,911 > 4,47$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,009b < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT BGA di Kabupaten Ketapang.

##### b. Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**TABEL 3.32**

**UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,296 <sup>a</sup>	,090	,062	4,842

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

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3.32 dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  (R square) sebesar 0,090. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependen sebesar 9 persen, sedangkan sisanya 91 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel budaya organisasi dan disiplin kerja yang tidak termasuk dan tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini.

## c. Analisis Regresi Linear Berganda

**TABEL 3.31**  
**PT BGA KABUPATEN KETAPANG**  
**UJI ANALISI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,060	4,092		1,927	,117
total disiplin kerja	,705	,091	,435	3,144	,002
total Budaya Organisasi	,780	,116	,447	4,695	,001

a. Dependent Variable: total  
 Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3.33 dapat diperoleh persamaan model regresi pada PT BGA Kabupaten Ketapang sebagai berikut:

$$Y = 0,435X_1 + 0,447 X_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,435 yang berarti dari model regresi tersebut variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,437 yang berarti dari model regresi tersebut variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## d. Uji t

**TABEL 3.34**  
**PT AGRIPLUS WILYAH 7B BUMITAMA GUNAJAYA**  
**KABUPATEN KETAPANG**  
**UJI t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,060	4,092		1,927	,117
total disiplin kerja	,705	,091	,435	3,144	,002
total Budaya Organisasi	,780	,116	,447	4,695	,001

a. Dependent Variable: total  
 Sumber: Data olahan, 2019



Berdasarkan Tabel 3.32 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel budaya organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,114 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,984 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,695 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 0,002 dengan nilai signifikan sebesar 1,984 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BGA di Kabupaten Ketapang, maka dapat diambil sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### Saran-saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan beberapa saran yaitu:

1. Penulis menyarankan kepada perusahaan sebaiknya perusahaan memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari budaya organisasi pada perusahaan tersebut.
2. Kepada pihak perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketepatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Muchtar. 2014. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen Ekonomi*.
- Edision. Emron, Edgar Scheinr. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate Aplikasi SPSS*. Semarang: BP UNDIP.

Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja yang dilingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

\_\_\_\_\_.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta*. Kencana,

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Stephen P. Robbins & Mary Coulter. 2009. *Management* (Ed. Ke-10) New Jersey Person Int.

Soejono. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

\_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

