

DAMPAK BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin)

Fanlia Adiprimadana Sanjaya

Abstrak: Capaian penelitian ini untuk menganalisa faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin yaitu budaya kerja dan disiplin kerja. Dalam menghimpun data, cara yang digunakan adalah dengan membagikan angket pada keseluruhan Karyawan PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin yang berjumlah 35 orang, sehingga ditetapkan sebagai sampel jenuh atau sampel total. Metode analisa yang dipakai adalah moderator regression analysis (MRA) serta pengujiannya menggunakan program SPSS versi 20.0. Selain itu juga dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Sehingga penelitian ini memperoleh hasil seperti berikut: Secara simultan dampak budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin berdampak Positif.

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

LATAR BELAKANG

Bisnis Travel pada masa sekarang mempunyai banyak kesempatan serta ancaman di era disrupsi. Sehingga dalam menghindarkan ancaman perkembangan dunia bisnis khususnya Tour and Travel selama 15 – 30 tahun ke depan, bisnis di sektor ini harus bisa mengantisipasi ancaman dan meraih kesempatan yang muncul sebagai dampak berkembangnya dunia bisnis khususnya di sektor Tour and Travel. Kesempatan dan ancaman ini telah di babarkan oleh Mayling Oey-Gardiner dan Teguh Dartanto (2018) dalam Seminarsya yaitu “Era Disrupsi: Peluang & Tantangan Bisnis di Indonesia. Untuk mendapatkan

kesempatan dan menghindari ancaman pada era disrupsi sekarang, peneliti merasa bahwa faktor yang cukup cocok saat ini adalah budaya kerja dan disiplin kerja karyawan untuk meraih kinerja karyawan yang ideal serta mengatasi ancaman tersebut. Lazimnya diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam meraih kesuksesan karyawan pada perusahaan. Permasalahan Kinerja karyawan dapat diamati dari beberapa karyawan yang belum tepat waktu masuk kerja serta yang tidak ada di tempat karena adanya urusan selain urusan perusahaan.

Budaya kerja adalah konsep perilaku, sikap dan pemahaman yang digunakan orang-orang

dalam melakukan pekerjaan pada suatu karyawan / institusi. Nilai yang dianut dalam penerapan budaya kerja saat bekerja dapat menilai kualitas suatu pekerjaan yang dikerjakan seseorang atau sekelompok orang. Apabila para karyawan yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas maka bisa meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen dan atau pelanggan. Faris (2014) mengungkapkan bahwa kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang belum bisa bersaing, hal ini disebabkan oleh karena faktor budaya kerja yang juga tidak merata dan belum kuat. Ada anggapan bahwa budaya kerja produktif di Indonesia, belum merata karena bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Menurut Aldri (2014) dalam hal suatu perusahaan mempunyai budaya kerja positif yang kuat dalam bekerja, terjadi sinergisitas antara karyawan dengan pimpinannya, maka para pimpinan tidak tersita waktu, pemikiran dan tenaga hanya untuk menyelesaikan konflik di antara mereka karena perbedaan nilai budaya yang dianut dalam bekerja.

Dengan begitu pelayanan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut akan menjadi berkualitas prima dalam memberikan layanan kepada konsumen. Karena itu menurut Aldri (2014) suatu pelayanan yang berintegritas adalah suatu pelayanan yang dilakukan dengan sepenuh hati berdasarkan karakter moral dan etika yang benar. Hal ini supaya pelayanan yang diberikan membuahkan kebaikan bagi konsumen yang mengguna jasa layanan tersebut. Dan jika pelayanan seperti ini digunakan perusahaan akan menimbulkan kepercayaan konsumen.

Kinerja Karyawan diantaranya bersumber dari suatu budaya kerja dan disiplin kerja yang merupakan suatu ketaatan dan kebiasaan terhadap peraturan karyawan

untuk mencapai perilaku yang dikendalikan dan dapat dilakukan melalui pelaksanaan tindakan berupa sanksi ataupun *reward*. Karyawan yang tidak memenuhi budaya kerja dan disiplin kerja yang baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.

Penerapan budaya kerja dan kedisiplinan merupakan bagian dari tujuan utama pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan. Tugas karyawan jika dilaksanakan dengan baik, mampu meningkatkan budaya kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang bersinergi dengan budaya bekerja keras dan kerja cerdas untuk melakukan perbaikan diri, tidak malas, produktif serta mampu memanfaatkan ICT (Information and Communication Technology), dan kepedulian sejati oleh para karyawan akan kepentingan konsumen dan atau pelanggan, yang pada akhirnya mampu mendorong terciptanya kinerja karyawan sesuai harapan.

PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin merupakan perusahaan jasa perjalanan Umroh dan Haji yang ada di kota Banjarmasin serta sudah lama memiliki ijin dari Kementrian Agama Republik Indonesia dimana perusahaan ini melakukan kegiatan operasionalnya di wilayah Kalimantan Selatan.

Perusahaan ini pada januari tahun 2020 memiliki 35 Karyawan yang terdiri dari direktur dan 3 divisi (Operasional, Umum dan Keuangan).

Hasil dari pengamatan awal penulis bahwa PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin telah menerapkan Disiplin yang baik contohnya seperti karyawan tepat waktu dalam masuk kerja dan tidak kluayuran saat jam

operasional. Dalam Budaya Kerja juga baik dimana suasana kantor dalam keadaan kondusif dan karyawan bangga bekerja di perusahaan ini, sehingga PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin memiliki Kinerja karyawan yang baik dimana PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin bisa dibilang pemimpin pasar dibidangnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin menganalisa penelitian dengan judul: Dampak Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin

Rumusan Masalah :

1. Apakah Budaya Kerja Berdampak terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin
2. Apakah disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin

STUDI LITERATUR

Budaya Kerja

Budaya kerja dapat dipahami sebagai sebuah keterkaitan unsur-unsur penting dalam organisasi yang dijalankan oleh para karyawan. Budaya kerja bukanlah sebuah unsur yang berdiri sendiri, tetapi berkaitan dengan unsur-unsur budaya organisasi, nilai-nilai organisasi, etos kerja, dan pola pikir individu, sehingga sebelum membahas tentang budaya kerja, kita harus memahami dulu Budaya Organisasi.

Pembahasan Budaya Kerja tidak terlepas dengan budaya organisasi, karena budaya kerja merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi, hal ini biasanya dinyatakan sebagai visi, misi dan tujuan organisasi. Budaya organisasi dikembangkan dari kumpulan norma-norma, nilai, keyakinan, harapan, asumsi, dan filsafat dari orang-orang di dalamnya, oleh karena itu tidak menutup kemungkinan apabila kemudian terlihat jelas dalam perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi juga menjadi dasar praktik di dalam organisasi, termasuk bagaimana anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan maupun berinteraksi satu sama lain, sebagai wujud dari budaya kerja. Budaya organisasi tumbuh menjadi mekanisme kontrol, mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan para pemangku kepentingan di luar organisasi.

Budaya kerja terbentuk dari nilai-nilai yang telah disepakati secara konsisten, dan telah disosialisasikan di lingkungan perusahaan. Hasil dari terinternalisasi nilai-nilai tersebut diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari pada setiap karyawan. Budaya kerja yang telah terinternalisasi tersebut dapat dilihat dari etos kerja yang ditampilkan. Proses dari nilai-nilai menjadi budaya kerja dan kemudian muncul sebagai etos kerja, akan bisa menjadi daya dorong perubahan pola pikir bagi setiap karyawan di lingkungan perusahaan.

Indikator Budaya Kerja

Selanjutnya Hartanto (2000:10), menyatakan bahwa Indikator budaya kerja yang digunakan dalam kerangka peningkatan

kinerja karyawan adalah : 1). Kreatifitas, 2). Ketekunan, 3). Kerjasama, 4). Integritas, 5). Rasionalitas, di samping itu Keputusan Menpan nomor 25/Kep M.Pan/4/2002 ini merupakan pedoman dan mekanisme dalam melaksanakan dan memantau perkembangan budaya kerja aparatur negara pada lingkungan instansi/lembaga masing-masing, untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat / etos kerja, diperlukan disiplin dan tanggung jawab moral aparatur. Berdasarkan pendapat Taliziduhu Ndraha (2003:4), Triguno (2004), Hartanto (2000:10), Kepmenpan No. 25/Kep.M.Pan/4/2002, maka dapat dikemukakan bahwa indikator Budaya Kerja dalam penelitian ini ialah Sikap terhadap pekerjaan, Perilaku pada waktu bekerja, Kondisi lingkungan fisik pekerjaan, Kondisi lingkungan non fisik pekerjaan, Profesionalisme, Disiplin, Kerjasama, Kejujuran, Kreatifitas, Ketekunan, Integritas, Rasionalitas, Tanggung jawab moral.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, di mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193). Menurut Mangkunegara (2008:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Anoraga (2009:46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Nitisemito (2002:36) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin

merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006).

Indikator Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006) yakni ; indikator-indikator disiplin kerja ialah sebagai berikut: Selalu hadir tepat waktu, Selalu mengutamakan presentase kehadiran, Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, Memiliki semangat kerja yang tinggi, Memiliki sikap yang baik, Berpakaian rapi, Menggunakan Perlengkapan kantor dengan hati-hati, Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, Memiliki rasa tanggung-jawab yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Simamora, 2007:415).

Robbins, S.P., (2007), kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan atau efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Fanlia, (2019) mengemukakan Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan yang diberikan. Jadi jika seorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi / unit kerja tertentu mereka harus di kelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang

bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

Kriteria pengukuran kinerja yang dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan, disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut peneliti hanya meneliti dengan menggunakan indikator penelitian menurut pendapat Gomes F.C. (2001), Mathis dan Jackson (2001:78), Bernardin and Russel, (1993:380), Soedjono (2005:15), dapatlah dikemukakan dimensi atau indikator kinerja karyawan dalam penelitian ialah sebagai berikut : *Quantity of Work, Quality of Work, Time line, Attendance, Ability to Cooperation, Job Knowledge, Creativeness, Cost Effectiveness, Need Supervision, Interpersonal Impact, Otonomous, Work Commitment, Trust.*

Penelitian Terdahulu

1. Effy Yuswita, et. Al dalam penelitian Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya., 2012, dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb). Hasil penelitian ini adalah analisis variabel budaya kerja diketahui bahwa tingkat kedisiplinan merupakan faktor yang paling dominan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Yusran Assagaf, dalam Skripsi, Universitas Hasanuddin Makasar 2012. Hasil penelitian ini adalah bahwa untuk uji signifikan dari budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015 dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

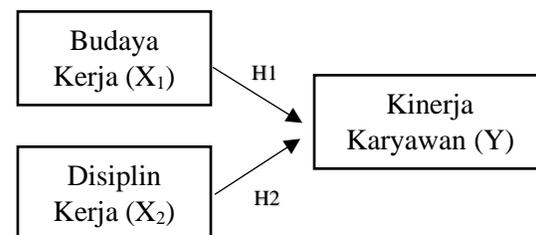
4. Suranto Suranto, Ety Puji Lestari dalam Jurnal Organisasi dan Manajemen Volume 10. No. 2 (2014) dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo”. Hasil penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian yang dirancang (digunakan) adalah penelitian *eksplanatori* yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005:69). Dalam hal ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan dampak antar variabel seperti; variabel budaya kerja, dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Rancangan Penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 Budaya Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H2 Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data subyek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:145) mengemukakan bahwa data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis.

Sumber Data

Data mempunyai sifat memberikan gambaran tentang suatu masalah. Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan adalah: Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2000:55), dalam hal ini diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber yang diamati (Marzuki, 2000:56), berasal dari buku-buku ilmiah, majalah, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

Populasi

Menurut Sugiyono (2001:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin yang berjumlah sebanyak 35 karyawan.

Sampel

Berdasarkan jumlah populasi di atas, jumlah karyawan sebanyak 35 orang ini dinyatakan sebagai populasi. Jadi jika populasi sudah diketahui, maka dasar penentuan jumlah sampel agar memberikan hasil yang akurat, peneliti menggunakan sampel jenuh atau sampel total sebagai sensus, yakni keseluruhan anggota populasi dinyatakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel responden dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 35 orang.

Teknik Pengumpulan data

Kaidah pengambilan keputusan; Data dikatakan valid, bila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan dan besarnya nilai r hitung $\geq r$ tabel. Data dikatakan tidak valid, bila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan dan besarnya nilai r hitung $< r$ tabel. Prosedur yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah Angket dan Studi Kepustakaan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah / valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2011).

Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel X1,X2, Y

Tabel 1. Uji validitas

Item Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
X1,1	0,536	0,3338	Valid
X1,2	0,669	0,3338	Valid
X1,3	0,514	0,3338	Valid
X1,4	0,469	0,3338	Valid
X1,5	0,423	0,3338	Valid
X1,6	0,503	0,3338	Valid
X1,7	0,549	0,3338	Valid
X1,8	0,435	0,3338	Valid
X1,9	0,540	0,3338	Valid
X1,10	0,562	0,3338	Valid
X1,11	0,605	0,3338	Valid
X1,12	0,423	0,3338	Valid
X1,13	0,415	0,3338	Valid
X2,1	0,553	0,3338	Valid
X2,2	0,432	0,3338	Valid
X2,3	0,364	0,3338	Valid
X2,3	0,436	0,3338	Valid
X2,4	0,497	0,3338	Valid
X2,5	0,461	0,3338	Valid
X2,6	0,396	0,3338	Valid
X2,7	0,563	0,3338	Valid
X2,8	0,426	0,3338	Valid
Y1,1	0,411	0,3338	Valid
Y1,2	0,344	0,3338	Valid
Y1,3	0,396	0,3338	Valid
Y1,4	0,565	0,3338	Valid
Y1,5	0,514	0,3338	Valid
Y1,6	0,389	0,3338	Valid
Y1,7	0,570	0,3338	Valid
Y1,8	0,400	0,3338	Valid
Y1,9	0,727	0,3338	Valid
Y1,10	0,399	0,3338	Valid
Y1,11	0,410	0,3338	Valid
Y1,12	0,436	0,3338	Valid

Sumber: Diolah dari Peneliti 2020

Hasil Uji Reliabilitas Item Pertanyaan Variabel X1, X2, Y

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Hasil ukur itu diterjemahkan dengan koefisien keandalan yaitu derajat

kemampuan alat ukur mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak andal atau bias tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Menurut Nunnaly (1978) dikutip dalam Arikunto (2003:247), bahwa kaidah pengambilan keputusan reliabilitas sebagai berikut: Jika reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,60 maka item pertanyaan / pernyataan variabel tersebut berstatus reliabel. Jika reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,60 maka item pertanyaan/ pernyataan variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung	Nilai Profitab.	Ket
Budaya Kerja	0,853	0,6	Reliable
Disiplin Kerja	0,866	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan	0,894	0,6	Reliable

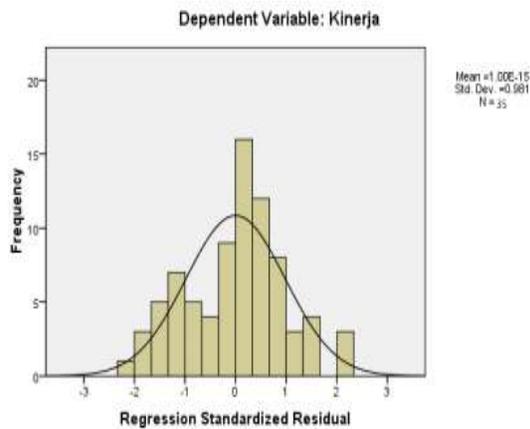
Sumber: Diolah dari Peneliti 2020

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

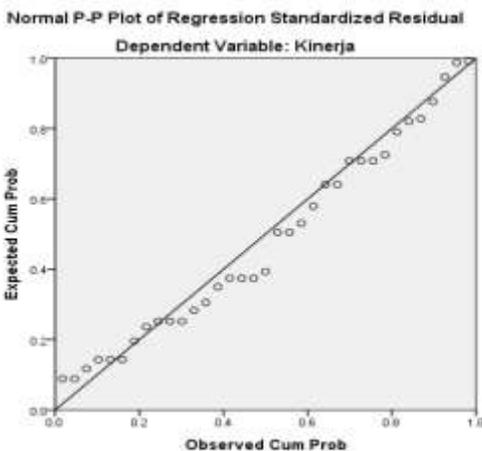
Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Semakin mendekati 0 nilai skewness, gambar kurva cenderung memiliki kemiringan yang seimbang. (Nugroho, 2005 : 20).

Gambar 2. Kurva histogram



Kurva Budaya kerja(X1), Disiplin kerja(X2) dan Kinerja karyawan(Y). telah memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dapat didekteksi berdasarkan grafik Normal P-P Plot Regression Standardized Residual pada gambar di bawah ini.

Gambar 3. Plot regression standardized residual



Gambar di atas dapat diketahui bahwa grafik membentuk suatu garis lurus diagonal. Dengan demikian maka residual berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).

Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2006:91) multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai Cut Off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Setiap analisa harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

Tabel 3. Variance inflation factor coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,265	3,770
X2	,260	3,846

Sumber: Diolah dari Peneliti 2020

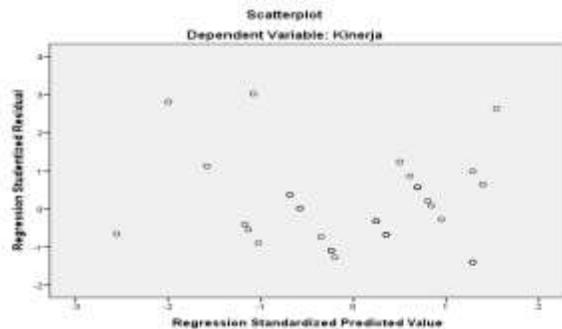
Model Collinearity Statistics Tolerance VIF
 1 Budaya Kerja(X1) .265 3,770 Disiplin Kerja(X2) .260 3.846 a. Dependent Variable: Kinerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel Budaya kerja (X1) dan Disiplin kerja(X2) ,memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke

pengamatan yang lain. Pengujian dilakukan dengan memplotkan nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar, atau menyempit) maka diinterpretasikan terjadi gejala heterokedastisitas. Berikut adalah grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Gambar 4. Scatterplot



demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam persamaan.

Analisa Data Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda menggunakan keeratan hubungan Variabel Independen Budaya kerja (X1) dan Disiplin kerja(X2) terhadap Variabel Dependent (Kinerja karyawan). Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian yang didapat $Y = 0,653 X1 + 0,182X2 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Apabila variabel X1 (Budaya Kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Budaya Kerja menaikkan Kinerja karyawan 0,653. 2) Apabila variabel X2 (Disiplin Kerja) dianggap konstan maka 1 satuan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Tabel 4. Uji t

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			8,485	,000
x1	,653		6,533	,000
x2	,182		1,800	,002

Sumber: Diolah dari Peneliti 2020

Berdasarkan hasil uji t yang tercantum pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa:

1. Koefisien regresi parsial Budaya kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai thitung X1 (6,533) > ttabel (1,689), maka Ho ditolak dan Ha diterima kesimpulan variabel Budaya kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi parsial Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai thitung X2 (1,800) > ttabel (1,689), maka Ha diterima dan Ho ditolak kesimpulan Variabel Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji "t" dari masing-masing variabel independen (Budaya kerja dan Disiplin kerja) diketahui bahwa "t" hitung untuk variabel Budaya kerja dan Disiplin kerja > "t" tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara individual ada dampak yang positif dan signifikan variabel independen (Budaya kerja dan Disiplin kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) dan hipotesis penelitian diterima.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan

model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Jika pada tingkat signifikansi 0% maka dapat dimaknai bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model ini dapat menjelaskan variabel dependennya. Uji F dilakukan untuk melihat dampak variabel – variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (Ghozali, 2011)

Tabel 5. Uji F

Berdasarkan hasil uji kelayakan model atau uji statistik F pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 115,516 > F tabel = 3,29 (df2 = k = 2 dan df3= n – k – 1 = 35 – 2 – 1 = 32, $\alpha = 0.05$) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,000.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak independen variabel (Budaya kerja(X1) dan Disiplin kerja(X2) terhadap dependen variabel (Kinerja karyawan(Y).

Tabel 6. Uji determinasi

Sumber: Diolah dari Peneliti 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik SPSS 20.0 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,912 atau 91,2%. Hal ini berarti bahwa independen variabel Budaya kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan berdampak dependen variabel Kinerja karyawan sebesar 91,2%%. Sedangkan sisanya sebesar 8,8%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tentang dampak Budaya kerja X1 dan Disiplin kerja X2, terhadap Kinerja karyawan, dalam hal ini peneliti menggunakan alat analisa regresi linier berganda dan determinasi serta pengujian hipotesa menggunakan uji t dan uji F, kesemuanya sudah diuraikan pada sub judul. namun lebih jelasnya sedikit akan peneliti jabarkan diantaranya adalah:

Variabel Budaya kerja (X1)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regressio	65,721	3	21,907	115,51	,000 ^a
n				6	
Residual	5,879	31	,190		
Total	71,600	34			

Sumber: Diolah dari Peneliti 2020

Variabel Budaya kerja (t hitung= 6,533) secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja pada hal ini diperkuat dengan penelitian Berdasarkan penelitian Effy Yuswita, et. Al., (2012), Yusran Assagaf, (2012), dalam penelitian ini

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,912	,907	,443

a. Predictors: (Constant), X1, X2

menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja (thitung=1,800) secara persial berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan, hal ini diperkuat dengan penelitian Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno (2015), Suranto Suranto, Etty Puji Lestari

(2015) dalam penelitian ini mengatakan dampak yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Simpulan

Hasil pengujian SPSS secara parsial variabel Budaya kerja dan Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Apabila variabel X1 (Budaya kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Budaya kerja menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,653 setelah dianalisis diperoleh nilai t hitung X1 (6,533) > t tabel (1.689), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulan variable Budaya kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Apabila variabel X2 (Disiplin Kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Budaya kerja menaikkan Kinerja karyawan sebesar 0,182. Setelah dianalisis diperoleh nilai thitung X2 (1,800) > t tabel (1.689), maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan variable Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) yang dibantu dengan program SPSS terdapat nilai adjusted R square sebesar 0,912. Nilai ini memiliki arti bahwa tingkat dampak masing-masing variable bebas terhadap variable terikat sebesar sebesar 91,2 %. Sedangkan sisanya sebesar 8,8%. terdampak oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian ini maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan Disiplin karyawan perlu diperkuat, Hal ini dikarenakan belum optimalnya Disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan dan mematuhi peraturan perusahaan sehingga belum bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik.
2. Dengan adanya budaya kerja yang mempunyai dampak tertinggi pada penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat menjaga kekonsistenan budaya kerja agar kinerja selalu optimal.

Saran Penelitian Mendatang

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam judul ini yaitu Dampak Budaya Kerja, Disiplin kerja terhadap variabel Kinerja karyawan. Penelitian ini belum memasukkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldri Frinaldi, 2014**, *Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh*, Humanus, Vol. XIII No.2 Tahun 2014, FIS Universitas Negeri Padang
- Arikunto, Suharsimi, (2003)**, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asmiarsih, Tety. 2006**. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. FE Universitas Negeri Semarang. <http://repository.usu.ac.id>. Diakses tanggal 5 Maret 2015

- Bernardin, H.John, dan Joyce E.A.Russel.** 1993. *Human Resource Management . An Experiential Approach*. Singapore: MC. Graw Hill, Inc.
- Faris Ihsan.** 2014. Reformasi Budaya Kerja Pada Birokrasi Pemerintah. Artikel pada Website BKD dan Diklat Provinsi NTB.
<http://Bkddiklat.Ntbprov.go.id/Wp-Content/Uploads/2014/09/Reformasi-Budaya-Kerja-Pada-Birokrasi-Pemerintah.Pdf>
- Ghozali, Imam,** (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang, UNDIP.
- Gomes, Faustino,Cardoso,** 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hartanto.** 2000. *Analisis Produktivitas kerja kajian implikasi budaya perusahaan (Kasus PT. Bank BM Cabang UNDIP)*, Thesis Program Studi Magister Managemen. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.,** (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.,** (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Henry Simamora,** (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ill, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro,** (2002), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM
- Mangkunegara, AP.,** (2006), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 1 0, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, R.L., & J.H. Jackson,** (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat, Jakarta
- Marzuki.** (2000). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: PT Prasetia Widia Pratama
- Ndraha, Taliziduhu,** (2003), *Budaya Organisasi, Cetakan kedua*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S.,** 2002. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia : Jakarta
- Agung Nugroho,** 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P.,** (2007), *Perilaku Organisasi*, Buku I, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, Henry,** 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Soedjono.** 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Sugiyono.** 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,** 2013, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Suranto Suranto, Ety Puji Lestari** (2014), *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo*. Jurnal Organisasi dan Manajemen Volume 10. No. 2 (2014).
- Triguno,** (2004), *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 6, Golden Trayon, Jakarta.
- Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno,** (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015

Yusran Assagaf, 2012, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kaila Cabang Alauddin Makassar,* URI:
[http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1657,](http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1657) Universitas Hasanuddin, Makassar,

Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb), Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya, Malang.

Yuswita Effy, et.al., 2012, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di*