

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAT KINERJA KARYAWAN PADA PT HORTI JAYA LESTARI DOKAN

Oleh:

Lamsan Manalu ¹⁾

Ferdinand Larido Sembiring ²⁾

Chainar Elly Ria Tobing ³⁾

Sabar LT Simatupang ⁴⁾

Universitas Darma Agung ^{1,2,3,4)}

E-mail:

Lamsammanalu984@gmail.com ¹⁾

ferdinandpelawi2908@gmail.com ²⁾

chainarelli@darmaagung.ac.id ³⁾

sabarsimatupang70@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

*Performance in the workplace may be affected by a variety of variables, including work environment and discipline. This study takes a quantitative method, sampling completely representatively from the whole population of 86 respondents. Information was gathered from both in-depth library study and extensive on-the-ground investigation. In this research, we use multiple regression analysis to analyze the data, and we use the t-test, the F-test, and the R1 statistic to assess our hypotheses. $Y = 8.555 + 0.763X1 + 0.385X2$ is the multiple regression equation that was found. The results of the hypothesis testing show that (1) Work Culture affects employee performance positively and significantly ($t\text{-count} = 7.838$, $t\text{-table} = 0.677$, $\text{significance} = 0.000$, $p < 0.05$); (2) Work Discipline affects employee performance positively and significantly ($t\text{-count} = 5.084$, $t\text{-table} = 0.677$, $p < 0.05$); and (3) Work Culture and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance. In this research, work culture and work discipline were shown to account for 60.8% of the variance in employee performance, while other factors accounted for the remaining 39.2%.
Keywords : Employee Performance, Work Discipline*

ABSTRAK

Terdapat banyak aspek yang mempengaruhi prestasi pekerja, antara lain merupakan akal budi kegiatan serta taat kegiatan. studi ini memakai pendekatan kuantitatif, dimana jumlah popuasi sejumlah 86 responden serta ilustrasi yang di ambil merupakan segala populasi yang memiliki. Pengumpulan data digeluti dengan penelitian persuratan serta studi dataran. tilikan data dalam penlitian ini memakai kajian regresi berganda, serta pengetesan tesis digeluti dengan uji-t, uji-F serta R2. perumpamaan regresi berganda yang dihasilkan dalam studi ini merupakan $Y = 8,555+0,763X1+0,385X2$. berasal pengetesan tesis yang digeluti dihasilkan kalau : (1) akal budi kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada prestasi pekerja, dibuktikan dengan poin t jumlah (7,838) > t grafik (0,677) serta poin pentingsi (0,000) < 0,05; (2) taat kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada prestasi pekerja, dibuktikan dengan poin t jumlah (5,084) > t grafik (0,677) serta poin signifikansi (0,000) < 0,05; (3) akal budi kegiatan serta taat kegiatan mempengaruhi positif serta signifikan kepada prestasi pekerja, dibuktikan dengan poin fhitung (64,462) > ftabel (3.107), serta poin signifikansi (0,000) < 0,05. peran serta akal budi kegiatan serta taat kegiatan buat menyatakan prestasi pekerja merupakan sebesar 60,8%, sebaliknya lebihnya 39,2% dipengaruhi oleh peubah lain yang tidak di jeli dalam studi ini.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Tiap-tiap industri kerap berjuang guna mampu menyentuh tujuannya. Salah satu asal usul energi industri yang ada kedudukan berarti dalam menyentuh tujuannya yaitu asal usul energi insan. tentang ini lantaran asal usul energi insan ada kedudukan selaku subyek pemangku tindakan serta kebijaksanaan operasional sesuatu sistem, industri, instansi atau sejenisnya.

Kecuali itu, demi menambah penampilan industri tidak cuma dari aspek SDM, dibutuhkan rasam kegiatan yang bagus. kebiasaan kegiatan ialah sistem ponten yang dipercayai serta mampu dipelajari, mampu dipraktikkan serta dibesarkan sebagai lintas merembes. selaku lengkap rasam kegiatan didefenisikan selaku pola taksiran dasar bersama yang dipelajari oleh kalangan dalam sesuatu industri selaku perlengkapan guna membongkar permasalahan orientasi aspek eksternal serta aspek domestik, serta sudah teruji legal, serta oleh karenanya diajarkan pada para tenaga kerja yang hangat selaku teknik yang tepat guna mempersepsikan, membayangkan serta merasakan dalam kaitannya dengan berbagai masalah-masalah.

Selain pikiran operasi, konstruksi patut bisa menciptakan sesuatu hal yang sanggup berdampak tenaga kerja tertib dalam bertugas. taat operasi tenaga kerja yaitu tindakan kerelaan serta kemauan seorang guna menaati serta religiositas seluruh norma peraturan yang legal di konstruksi ataupun industri tempat mereka beoperasi.

Taat sungguh berguna guna perkembangan industri, dipakai paling utama guna memotivasi tenaga kerja supaya sanggup mentertibkan diri dalam mengerjakan karier bagus dengan cara perorangan ataupun himpunan. Disamping itu tertib berkhasiat ceria tenaga kerja guna menaati serta menyenangkan peraturan, metode, ataupun peraturan yang tampak, akibatnya sanggup menciptakan kemampuan yang bagus. Kedisiplinan ialah guna operatif Manajemen asal muasal energi khalayak yang terutama, akibat kian bagus tertib operasi, kian mulia hasil operasi yang sanggup dicapainya. Tanpa tertib tenaga kerja yang bagus, susah buat konstruksi industri mendekati hasil yang optimal. Masalah tertib yang lazimnya ditimbulkan oleh tenaga kerja bermasalah antara lain terlambat terlihat, kembali segera, tidak masuk operasi serta ketidakpatuhan. Disiplin yang efisien hendaknya ditunjukkan terhadap perilakunya, bukan terhadap tenaga kerja dengan cara individu, akibat sebab guna pentertiban yaitu guna menaikkan kemampuan, tertib sanggup dengan cara positif dihubungkan dengan kemampuan, dimana tentang ini sebaliknya dengan tanggapan orang-orang apabila disiplin sanggup mengacaukan perilaku.

Berdasarkan pemaparan serta bermacam permasalahan di karena, hingga periset mau melihat apakah apakah pikiran konstruksi serta disiplin kerja mempengaruhi kemampuan tenaga kerja. Alhasil periset mengambil tajuk “Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Horti Jaya Lestari Dokan Kabanjahe”.

2. Batasan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai “Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Horti Jaya Dokan Kabanjahe”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Budaya Kerja

kebiasaan kegiatan yaitu pemikiran, paham, nilai-nilai, dugaan, akidah, tujuan, tindakan serta norma-norma yang dipunyai dengan cara bersama dan juga mengikat dalam sebuah komunitas khusus. sebagai tertentu akal budi dalam sistem hendak ditetapkan oleh keadaan kegiatan kru, kepemimpinan serta unik sistem dan juga prosedur administrasi yang legal. Kusumawati (2015:2) menyatakan “Budaya yang produktif adalah budayayang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi”.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan, maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik (Muamar, 2017:9). Pandangan pengertian dari separuh para pakar di dengan sanggup disimpulkan jika taat fungsi yaitu struktur pemahaman alias penanggulangan diri seseorang karyawan buat menuruti perketentuan serta norma-norma yang legal di dalam industri, cakup ketentuan dengan cara terdaftar atau aturan yang tidak terdaftar.

Kinerja Karyawan

Bagi Mangkunegara (2013:67) menerangkan jika prestasi ialah hasil

fungsi dengan cara mutu serta kapasitas yang dijamah oleh seseorang tenaga kerja dalam mengaplikasikan tugasnya pantas dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Menurut Ruky dalam (Arifin, 2017:90) Istilah kinerja adalah pengalih bahasaan dari kata Inggris “Performance”, prestasi sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes).

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini ada 2 metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (Library research)

Metode ini adalah metode yang dilakukan langsung ke perpustakaan dengan cara membaca buku-buku, skripsi, jurnal-jurnal, dan karya ilmiah yang ada di perpustakaan.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, pendekatan penelitian melibatkan pengamatan langsung di perusahaan yang menjadi subjek penelitian. Daftar pertanyaan (questionnaire), teknik pengumpulan data yang menawarkan pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab, merupakan salah satu strategi yang digunakan dalam kaitannya dengan metodologi penelitian ini. Kuesioner tertutup digunakan dalam penelitian ini, di mana responden menawarkan tanggapan yang telah disediakan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Horti Jaya Lestari di Dokan, dimana penulis memilih 86 pekerja sebagai sampel yang representatif dari seluruh populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.555	3.203	
	Budaya Kerja	.763	.097	.572
	Disiplin Kerja	.385	.076	.371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22

Dari hasil diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,555 + 0,763 X_1 + 0,385 X_2 + e$$

Persamaan analisis regresi linear dapat diartikan sebagai berikut:

1. Constant bernilai positif sebesar 8,555. Ini berarti jika variabel budaya kerja dan disiplin kerja bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai 8,555
2. Variabel budaya kerja bernilai positif sebesar 0,763 yang artinya jika variabel budaya kerja mengalami perubahan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,763 dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap.
3. Variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,385 yang artinya jika variabel disiplin kerja mengalami perubahan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,385 dengan asumsi variabel budaya kerja tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Signifikan Parameter Individual (Uji -t)

Tabel 4.11 Uji t

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.671	.009
Budaya Kerja	7.838	.000
Disiplin Kerja	5.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Menurut pengtesan parsial pada tabulasi diatas sanggup ditinjau apabila kebiasaan fungsi dengan ponten relevan $0,000 < 0,05$. maksudnya kebiasaan fungsi mempengaruhi positif relevan kepada penampilan tenaga kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bersumber pada penjjajalan parsial pada grafik diatas bisa diamati apabila tertib operasi dengan poin relevan $0,000 < 0,05$. maksudnya tertib operasi mempengaruhi positif relevan penampilan staf.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	545.399	2	272.699	64.462	.000 ^b
Residual	351.124	83	4.230		
Total	896.523	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja

Sumber: Output SPSS 22

Dari bagan 4.12 mampu dipandang hasil tes simultan dimana angka penting $0,000 < 0,05$. Dari perihal ini mampu disimpulkan

rasam kegiatan serta patuh kegiatan sebagai bersama-sama mempengaruhi penting prestasi pekerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.599	2.057

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa 60,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 30,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Seperti motivasi kerja, kompetensi dan lainnya.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil asumsi sebagai parsial memperlihatkan jika ponten thitung $> t_{tabel}$ yakni $7,838 > 0,677$. Hal ini memperlihatkan jika sebagai parsial tampak wibawa positif serta berarti akal budi operasi serta kemampuan karyawan.

Interpretasi Hasil

Dalam studi yang digelar oleh Andi Eko Prasetyo (2011) melaporkan jika ada wibawa yang positif antara akal budi aktivitas kepada kapasitas pegawai. tapi dalam studi ini sanggup disimpulkan kalau akal budi aktivitas memiliki impak yang positif serta berarti kepada kapasitas pegawai pada PT Horti berhasil kekal Dokan Kabanjahe. bakal sungguh pengaruhi kapasitas pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil teori dengan cara parsial menampakkan kalau angka thitung >ttabel adalah $5,084 > 0,677$ serta thitung posisi dipenolbakal H_0 serta H_a didapat. perihal ini menampakkan kalau dengan cara parsial memiliki cekaman positif serta signigikan patuh aktivitas kepada kapasitas staf.

Dalam riset yang dilakoni oleh Devi Dayang Septiasari (2017) yang menerangkan kalau patuh aktivitas mempengaruhi positif serta relevan kepada kapasitas staf. akan tetapi dalam riset ini mampu disimpulkan kalau patuh aktivitas punya cekaman positif serta relevan kepada kemampuan staf pada PT Horti hebat selama-lamanya Dokan Kabanjahe. perihal ini menampakkan kalau ketertiban yang cakap alkisah akan amat pengaruhi kapasitas karyawan

Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil riset yang dihasilkan harga fhitung >ftabel adalah $64,462 > 3,107$ serta fhitung posisi dipenolakan asumsi 0 (H_0) alhasil H_a diperoleh. Jadi bisa disimpulkan rasam kegiatan serta taat kegiatan terdapat terkaman positif serta bermakna kapasitas pekerja. riset ini sepaham dengan riset

Paksi Dwi Setyo (2015) yang bertema impresi kebiasaan kegiatan, patuh kegiatan serta kebahagiaan kegiatan pekerja yang melaporkan apabila terdapat terkaman positif serta bermakna kapasitas pekerja. kapasitas pekerja pula dipengaruhi oleh sebab lain yang tidak berhati-hati dalam riset ini, sebab fleksibel bebas dalam riset ini cukup pengaruhi fleksibel terbelunggu sejumlah 60,8%. Jadi 30,2% selebihnya dipengaruhi oleh fleksibel lain yang tidak berhati-hati.

5. SIMPULAN

1. Berlandaskan riset yang dilakoni di PT Horti sukses langgeng Dokan Kabanjahe, alkisah mampu disimpulkan apabila kebiasaan aktivitas sebagai parsial mempengaruhi bermakna kepada penampilan pegawai.
2. Berdasarkan riset yang dilakoni di PT Horti sukses langgeng Dokan Kabanjahe, alkisah mampu disimpulkan apabila patuh aktivitas sebagai parsial mempengaruhi bermakna kepada penampilan pegawai.
3. Berdasarkan riset yang dilakoni di PT Horti sukses langgeng Dokan Kabanjahe, alkisah mampu disimpulkan apabila kebiasaan aktivitas serta patuh aktivitas sebagai simultan mempengaruhi bermakna kepada penampilan pegawai. Berdasarkan uji coba R2 peubah kebiasaan aktivitas serta patuh aktivitas dapat pengaruhi penampilan karyawan sebesar 60,8%, serta selebihnya 30,2% dipengaruhi oleh sebab lain yang tidak dicantumkan dalam riset ini. kayak : semangat aktivitas, imbalan serta yang ada.

Saran

1. Bagi pimpinan, dalam meningkatkan kinerja karyawan harusnya perusahaann terlebih dahulu memperhatikan

- bagaimana peningkatan budaya kerja karyawan akibatnya dalam profesinya dapat lebih rajin dalam bergerak.
2. Perlunya pihak perusahaan lebih berperan aktif dan tanggap untuk memperkenalkan budaya kerja.
 3. Perlunya pengelolaan disiplin kerja yang baik yang diberikan kepada karyawan

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kusumawati, R. W. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja
Economia, 9(2), 191–200.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepimimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–15.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.