

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAKSO CAMPUR DI MANADO**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK CULTURE ON EMPLOYEES WORK PERFORMANCE
OF BAKSO CAMPUR IN MANADO*

Oleh:

Amadea Novita Mahastrri¹

Aprian Udi Samuel²

Arlita Tambani³

Joubert B. Maramis⁴

¹²³⁴Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹amadeanovita19@gmail.com

²apriansamuel93@gmail.com

³tambaniarlita5@gmail.com

⁴joubertmaramis@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi, dan manusia yang berperan aktif dan dominan di dalamnya akan menimbulkan masalah. Perubahan didukung oleh perusahaan yang memiliki peralatan dan perlengkapan yang lengkap dan matang untuk mendukung kegiatan perusahaan yang dikendalikan atau diawasi oleh orang-orang ketika digunakan dalam produk perusahaan yang menghadap konsumen. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang karyawan Bakso Campur di Kota Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sementara menjadi fungsi terpenting dari sumber daya manusia, disiplin adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi. Karena tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mencapai tujuan terbesar anda. Karyawan sangat disiplin ketika mereka memenuhi standar berdasarkan sikap, norma dan tanggungjawab.

Kata Kunci: sumber daya manusia, disiplin kerja, budaya kerja

Abstract: Human resources play an important role in the progress of a company or organization, and humans who play an active and dominant role in it will cause problems. Change is supported by companies that have complete and mature tools and equipment to support company activities that are controlled or supervised by people when used in the company's consumer-facing products. The sampling method used purposive sampling technique. The sample used is as many as 30 employees of Bakso Campur in Manado. The analytical method used is multiple linear regression analysis. While being the most important function of human resources, discipline is the key to achieving company and organizational goals. Because without good discipline, it is difficult to achieve your greatest goals. Employees are highly disciplined when they meet standards based on attitudes, norms and responsibilities.

Keywords: human resources, work discipline, work culture

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari sub system atau bagian-bagian yang saling terkait dalam melakukan aktivitas. Kegiatan ini tidak dianggap sebagai kegiatan dengan pola atau urutan yang relative teratur dan berulang. Organisasi adalah sekelompok orang yang berinteraksi untuk melakukan berbagai kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan mereka. Artinya organisasi dan bisnis dapat mencapai tujuan organisasi dengan menugaskan/mengelola banyak orang sebagai pelaksana tugas. Agar organisasi atau bisnis dapat mencapai tujuannya, diperlukan orang untuk bertindak sebagai tenaga kerjanya, dan tenaga kerja ini adalah aset organisasi atau bisnis. Karyawan adalah sumber daya vital bagi perusahaan karena mereka memiliki bakat,

energi, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja yang dicari perusahaan adalah orang-orang yang memiliki kompetensi, motivasi dan dukungan individu.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi, dan manusia yang berperan aktif dan dominan di dalamnya akan menimbulkan masalah. Perubahan didukung oleh perusahaan yang memiliki peralatan dan perlengkapan yang lengkap dan matang untuk mendukung kegiatan perusahaan yang dikendalikan atau diawasi oleh orang-orang ketika digunakan dalam produk perusahaan yang menghadap konsumen. Sementara menjadi fungsi terpenting dari sumber daya manusia, disiplin adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi. Karena tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mencapai tujuan terbesar anda. Karyawan sangat disiplin ketika mereka memenuhi standar berdasarkan sikap, norma dan tanggungjawab. Standar rekrutmen berkaitan dengan semangat dan perilaku yang muncul dari kesadaran dan kemauan karyawan itu sendiri untuk melaksanakan tugas dan aturan perusahaan atau organisasi. Standar tersebut didasarkan pada standar peraturan mengenai apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kriteria terakhir berdasarkan tanggungjawab adalah kemampuan untuk menerapkan dan mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi. (Sinarasri dan Hanum, 2017).

Disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin mengacu pada aturan dan peraturan. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka dan berusaha mengubah perilaku sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan, maka akan sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga disiplin harus diterapkan di dalam organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, seperti tujuan dan keterampilan, panutan kepemimpinan, kompensasi atau gaji, keadilan, sanksi, ketegasan, dan hubungan interpersonal.

Budaya kerja adalah salah satu faktor paling penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini mendasari kebiasaan dan perilaku setiap karyawan yang dibudayakan atau diciptakan dan dikembangkan dalam organisasi. Agar perusahaan beroperasi dengan lancar maka dibutuhkan budaya kerja yang tepat yang jika diterapkan dengan baik maka timbul orientasi tanggung jawab dan komitmen kerja meskipun pada praktiknya terdapat hambatan dalam pengembangan budaya kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bakso Campur Di Manado.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan Bakso Campur di Kota Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja kerja karyawan Bakso Campur di Kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, ialah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2017) mendefinisikan Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari dengan pandangan hidup sebagai nilai-nilai sifat. Kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Osborn dan Plastrik (2002:252) menyatakan bahwa Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi

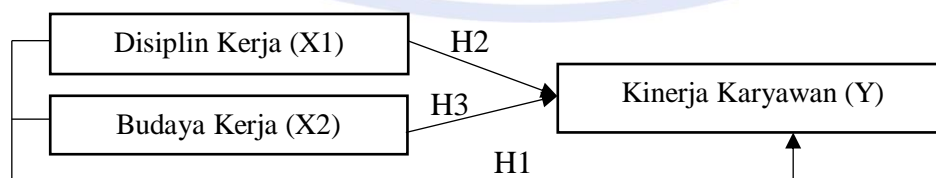
Penelitian Terdahulu

Penelitian Goni, Dotulong, dan Pandowo (2021) bertujuan untuk menguji pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuisisioner), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Teknik Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel sebanyak 53 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

Penelitian Darmanto (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara budaya kerja, disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta Pusat secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, dengan ukuran sampel 40 orang responden yang diukur dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi ganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan koordinasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 87,5% sedangkan 12% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pada uji F hitung diketahui nilai F hitung sebesar 92,283 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa budaya kerja, disiplin kerja dan koordinasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.

Penelitian Noverina, Susbiyani, dan Sanosra (2020) bertujuan untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Jumlah sampel penelitian ini adalah 115. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (2) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (3) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. (7) budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur (2022)

Hipotesa Penelitian

H1: Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Budaya Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sujarweni (2015:16) menjelaskan penelitian asosiatif adalah Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bakso Campur di Manado.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Populasi dalam penelitian ini yaitu masyarakat umum yang menjadi karyawan UMKM di Kota Manado dengan mengambil sampel sebanyak 30 orang karyawan Bakso Campur di Kota Manado. Teknik pengumpulan data menggunakan metode *non-probabilistic* sampling dengan teknik sampling bertarget. *Non-probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak menyamakan probabilitas atau peluang setiap elemen atau anggota populasi akan dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Target sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013).

Data dan Sumber Data

Data pada penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Sugiyono (2013) menjelaskan sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi ataupun pengamatan langsung. Menurut Sarwono (2006:129), data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau primer. Sumber data utama yang digunakan adalah penyebaran kuisioner, diantaranya kuisioner kepada karyawan Bakso Campur di Kota Manado melalui Google Forms. Sugiyono (2013) mendefinisikan data sekunder adalah sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui orang atau dokumen lain. Sumber data sekunder untuk penelitian ini adalah dari undang-undang ketenagakerjaan, buku, jurnal dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner melalui google form sebagai alat dalam membantu peneliti dalam mendapatkan informasi atau data dari responden. Sugiyono (2013) menyatakan angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Teknik Analisis Data**Validitas Dan Reabilitas**

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid. Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner bisa dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh Kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta/nilai intercept
- b1 b2 = Koefisien regresi variabel bebas
- X1 = Disiplin kerja
- X2 = Budaya kerja
- e = Standard error tingkat kesalahan

Uji Hipotesis

Uji T (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012).

Uji F (Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2012).

Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

	Variabel	Indikator	Pengertian Operasional
Disiplin kerja	Tepat waktu (datang dan pulang)	Mengukur seberapa tepat karyawan datang dan pulang	
	Ketaatan terhadap Peraturan perusahaan	Mengukur/melihat seberapa taat karyawan Terhadap peraturan perusahaan yang sudah Disepakati bersama	
	Tanggung jawab dalam Mengerjakan tugas	Melihat seberapa besar rasa tanggung jawab Karyawan terhadap tugas yang sudah diberikan Karyawan tersebut	
Budaya kerja	Integritas	Melihat karakter karyawan dari segi kejujuran Dan Kepribadian nya	
	Profesionalitas	Mengukur seberapa profesional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada nya.	

Sumber: Kajian Literatur (2022)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Disiplin Kerja	X1Q1	0,151	0,2681	Tidak Valid
	X1Q2	0,515	0,2681	Valid
	X1Q3	0,112	0,2681	Tidak Valid
	X1Q4	0,103	0,2681	Tidak Valid
Budaya Kerja	X2Q1	0,762	0,2681	Valid
	X2Q2	0,707	0,2681	Valid
	X2Q3	0,709	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,201	0,2681	Tidak Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X_1 , X_2 dan Y . Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel ada 8 kuisisioner yang dinyatakan valid dan 4 kuesioner r hitung < r tabel dinyatakan negative, 8 kuesioner semua dinyatakan valid karena r hitung lebih dari r tabel namun ada 4 kuesioner yang dinyatakan negative karena hasilnya kurang dari jumlah r tabel yaitu 0,2681.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

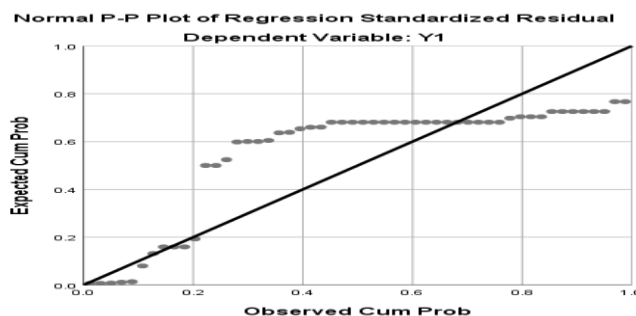
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.660	.625	9

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik variabel tidak berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

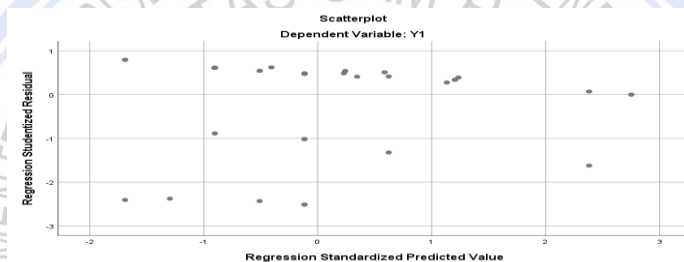
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.593	2.720		2.424	.020
Disiplin Kerja	.044	.081	.085	.544	.589
Budaya Kerja	.044	.228	.059	.192	.848

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas hal ini ditunjukkan dengan nilai toleransi > 0.100 dan nilai VIF < 10.00 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel independen berdasarkan masing-masing item pertanyaan pada indikator yang telah diuji.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2022

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas dilihat dari *scatterplot* yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.593	2.720		2.424	.020
Disiplin Kerja	.044	.081	.085	.544	.589
Budaya Kerja	.044	.228	.059	.192	.848

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 5, maka model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.593 + 0.044X_1 + 0.044 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 6.953 artinya jika disiplin kerja dan budaya kerja sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 6.953.
2. Koefisien disiplin kerja (X_1) adalah 0.044. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika terdapat peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0.044.

3. Koefisien budaya kerja (X2) adalah 0.044. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika terdapat peningkatan pada budaya kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.044.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	2.424	.020
Disiplin Kerja	.544	.589
1 Budaya Kerja	.192	.848

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan hasil pada tabel yang diperoleh di atas, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
Berdasarkan hasil pada tabel yang diperoleh di atas, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1463394,860	3	487798,287	7,869	,000 ^b
	Residual	2089910,473	38	54997,644		
	Total	3553305,333	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 7.869 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga, dapat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.174 ^a	.030	.124	.68156	

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, budaya kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan nilai R square atau koefisien sebesar 0.030 maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya kerja sebesar 30% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fathoni (2006:172) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kedisiplinan maka semua anggota organisasi akan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui kinerja karyawan dan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti

meskipun karyawan telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi namun tidak mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja maka tidak berarti semakin tinggi pula kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, mentaati peraturan perusahaan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Irawan, Kusjono, dan Suprianto (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2007:525) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan. Tika (2008:120) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang juga oleh faktor lainnya, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya kerja yang telah ada tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan. dengan kata lain, semakin kuat dan baik budaya kerja maka tidak berarti semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Renah dan Setyadi (2014) yang menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bakso Campur di Manado
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bakso Campur di Manado
3. Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bakso Campur di Manado

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Telah terbukti bahwa disiplin kerja dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus lebih banyak melakukan penegasan agar karyawan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya serta menciptakan budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

Darmanto, R. F. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 20, No. 2. <http://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/216/pdf>. Diakses pada 17 November 2022

Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro

Goni, A., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 4, 761-772. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/36594>. Diakses pada 20 November 2022

Hanum, A. N., & Sinarasri, A. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Adopsi E-Commerce dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UMKM (Studi Kasus UMKM di Wilayah Kota Semarang). *Maksimum:*

- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jimawa: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol. 1, No. 3. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/15117>. Diakses pada 4 November 2022
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *JSMBI: Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 10, No. 2, 177-186. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4111/2929>. Diakses pada 7 November 2022
- Osborn, D., & Plastrik, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Renah, A., & Setyadi, D. (2014). The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan. *European Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 30, 182-191. https://www.academia.edu/30553159/The_Influence_of_Organizational_Culture_Working_Environment_and_Educational_Training_on_Motivation_and_Performance_of_Government_Employees_at_West_Kutai_Regency_East_Kalimantan. Diakses pada 12 November 2022
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sujarweni, V. W. (2015). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika, M. P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara