



---

## PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUNGINTEX INDONESIA CILEUNGI

Rubiah Fitriyanti<sup>1</sup>, Fitri Ramadhani<sup>2</sup>, Gena Prasetya Noor<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

[rubiah.fitriyanti@stiegici.ac.id](mailto:rubiah.fitriyanti@stiegici.ac.id)<sup>1</sup>, [Fitriramadhani1225@gmail.com](mailto:Fitriramadhani1225@gmail.com)<sup>2</sup>, [prasetyagena@gmail.com](mailto:prasetyagena@gmail.com)<sup>3</sup>

---

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu nonprobability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 30 responden yang merupakan karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 82,2% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin dan budaya organisasi sedangkan sisanya 17,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan disiplin dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu  $F_{hitung} (51,664) > F_{tabel} (2,975)$ . Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel disiplin menunjukkan hasil analisis thitung (5,414) dan variabel budaya organisasi menunjukkan hasil analisis thitung (3,448) dimana  $t_{hitung} (1,701)$  maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi. Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi adalah disiplin kerja.

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

### Abstract

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Duplin and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Sungintex Indonesia Cileungsi The type of research used is associative research with the Kuantan penalty method in the form of collecting data using a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. The sampling technique used is nonprobability sampling while the sampling method used is saturated samples. The sample is 30 respondents who are employees of PT. Sungintex Indonesia Cileungsi. The results of the regression test show that 82,2% of performance factors can be explained by discipline and organizational culture while the remaining 17,5% is explained by other factors not written in this study. While the results of up F show that discipline and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance with the results of the analysis namely  $F_{count} (51,664) > F_{able} (2,975)$  Results Show that the discipline variable shows the results of thing analysis (5,414) and the variable organizational culture shows the results of thing analysis (3,445) where mabal (1,701) so partially these two variables have a significant effect on employee performance at PT. Sungatex Indonesia Cileungsi The dominant variable that affects the performance of PT. Sungintex Indonesia Cileungsi is work discipline.*

**Keywords: discipline, organizational culture, employee performance**

(\*) Corresponding Author : Rubiah Fitriyanti<sup>1</sup>, Fitri Ramadhani<sup>2</sup>, [rubiah.fitriyanti@stiegici.ac.id](mailto:rubiah.fitriyanti@stiegici.ac.id)<sup>1</sup>, [fitriramdhani1125@gmail.com](mailto:fitriramdhani1125@gmail.com)<sup>2</sup>, 085694951124

---

## **INTRODUCTION**

Di era globalisasi sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi nampaknya sangat pesat. Dampak global juga dirasakan dalam bidang ekonomi yang berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Perkembangan ini tentunya membutuhkan sumber daya yang memiliki tingkat kreativitas dan tingkat potensi yang cukup tinggi terutama bagi perusahaan maupun organisasi. Sumber daya yang memiliki tingkat kreativitas dan potensi yang dibutuhkan oleh perusahaan maupun organisasi itu adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Disiplin adalah upaya menanamkan nilai-nilai atau paksaan yang memberikan kemampuan kepada subjek untuk mengikuti aturan. Sedangkan disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati peraturan dan kebijakan yang ada dalam perusahaan apabila tidak ditaati atau dilanggar maka akan terkena sanksi. Maka dari itu kedisiplinan harus ditegakkan disetiap perusahaan agar tujuan perusahaan cepat tercapai. Penerapan disiplin kerja pegawai akan memberikan pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Dari perspektif perusahaan, ini akan membantu menjaga tempat kerja tetap teratur dan memastikan bahwa tugas dilakukan dengan lancar dan sesuai prosedur. Ini juga akan membantu untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan berhasil dicapai. Bagi pegawai, penerapan disiplin kerja akan berdampak positif yaitu akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitasnya. Selain disiplin, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, sebab dengan adanya budaya organisasi karyawan akan menyampingkan latar belakang mereka dan menjalankan tugas sesuai dengan apa yang mereka dengar dan lihat pada organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi. Suatu organisasi ketika mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi baik secara internal maupun eksternal, maka proses belajar menghadapi masalah yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi tetap mampu memenangkan persaingan yang ada.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Sebuah kinerja merupakan hal yang harus ditingkatkan oleh setiap instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan untuk selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan keahlian untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Beberapa faktor yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan, antara lain yaitu disiplin dan budaya organisasi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi”.

## **METHODS**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif-korelatif dan penelitian kuantitatif. Menurut Muslich dalam Nandhita (2021:34) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara antara dua variabel atau lebih. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### **Results**

#### **Uji Kualitas Data**

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Berikut ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

## 1. Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin**

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Teladan Pemimpin 1	0,526	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
2	Teladan Pemimpin 2	0,625	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
3	Keadilan 1	0,612	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
4	Keadilan 2	0,588	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
5	Sanksi Hukum 1	0,381	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
6	Sanksi Hukum 2	0,556	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
7	Waskat 1	0,666	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
8	Waskat 2	0,442	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
9	Ketegasan 1	0,513	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
10	Ketegasan 2	0,425	VALID	Karena nilai rhitung >0,361

Pada tabel 1. menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,361 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel disiplin tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Inovatif 1	0,405	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
2	Inovatif 2	0,479	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
4	Memperhatikan Detail 2	0,66	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
5	Fokus Pada Hasil Yang Dicapai 1	0,406	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
6	Fokus Pada Hasil Yang Dicapai 2	0,687	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
7	Proaktif Dengan Pekerjaan 1	0,603	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
8	Proaktif Dengan Pekerjaan 2	0,435	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
9	Stabilitas 1	0,527	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
10	Stabilitas 2	0,597	VALID	Karena nilai rhitung >0,361

Pada tabel 2. menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,361 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel budaya organisasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas Pekerjaan1	0,477	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
2	Kualitas Pekerjaan2	0,418	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
3	Kuantitas Pekerjaan 1	0,641	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
4	Kuantitas Pekerjaan 2	0,495	VALID	Karena nilai rhitung >0,361

5	Ketepatan Waktu 1	0,454	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
6	Ketepatan Waktu 2	0,593	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
7	Kehadiran 1	0,475	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
8	Kehadiran 2	0,443	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
9	Kemampuan Kerja Sama 1	0,674	VALID	Karena nilai rhitung >0,361
10	Kemampuan Kerja Sama 2	0,436	VALID	Karena nilai rhitung >0,361

Pada tabel 3. menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,361 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

## 2. Uji Reabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

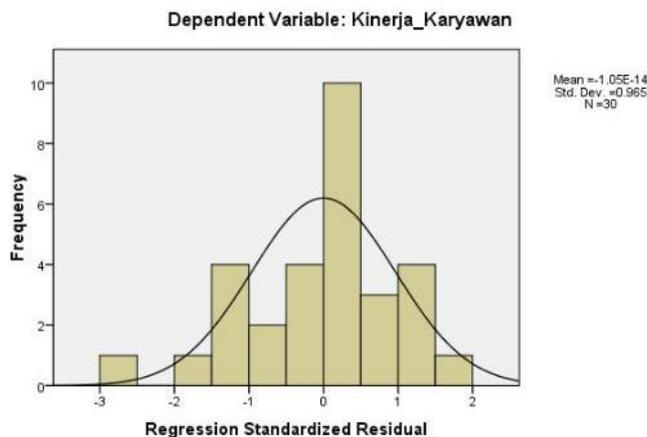
NO	VARIABEL	Cronbach $\alpha$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Disiplin	0,841	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Budaya Organisasi	0,829	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,825	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Pada tabel 4. tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

### 1. Hasil Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar 1. histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kiri ataupun ke kanan sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28904303
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.077
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.664

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogorov smirnov, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,664 yang lebih besar dari level signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada variabel disiplin (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

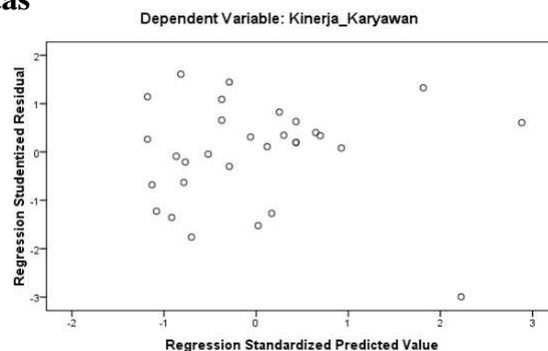
Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolonieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 5. Dibawah ini disampaikan hasil uji multikolonieritas dengan melihat Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) nya.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas (Tolerance dan VIF)**

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Disiplin	0,497	> 0,1	2,011	< 5
Budaya Organisasi	0,497	> 0,1	2,011	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance variable independen* yang ada yaitu di atas 0,1 serta nilai VIF semua variabel independennya dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik**

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar acak (tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas) serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

**Tabel 7. Hasil Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	.016	.324		.051	.960
	Disiplin	.010	.097	.026	.100	.921
	Budaya_Organisasi	-.001	.120	-.002	-.009	.993

Berdasarkan tabel 7. hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) variabel disiplin (X1) adalah 0,012 > 0,05 dan nilai sig variabel budaya organisasi (X2) adalah 0,096 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel disiplin (X1) dan variabel budaya organisasi (X2).

**Hasil Uji Hipotesis**

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji t (uji parsial).

**1. Persamaan Regresi Linier Berganda**

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda**

**Coefficient<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.952	2.622		3.414	.002			
Disiplin	.465	.086	.601	5.414	.000	.497	2.011	
Budaya_Organisasi	.339	.098	.383	3.448	.002	.497	2.011	

Melihat tabel *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = 8,952 + 0,465X_1 + 0,339X_2$$

Yang berarti bahwa :

- Konstanta sebesar 8,952 yang berarti jika variabel, disiplin dan budaya organisasi nol, maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 8,952.
- Koefisien regresi variabel disiplin (X1) diperoleh nilai sebesar 0,465, yang berarti jika variabel kedisiplinan mengalami kenaikan sementara variabel budaya organisasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,465.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai sebesar 0,339 yang berarti bahwa jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sementara variabel disiplin diasumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,339.

## 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.415	2	95.707	68.024	.000 <sup>b</sup>
	Residual	37.988	27	1.407		
	Total	229.403	29			

Tabel 9. di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 68,024. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,354. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Fhitung > dari Ftabel = 3,354. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari disiplin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

## 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbi-Waston
1	.913a	.834	.822	1.18615	1.971

Tabel 4.10. di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,834 atau 83,4%. Yang berarti bahwa variabel idependen berupa disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi sebesar 83,4% sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan uji t atau yang lebih dikenal sebagai uji parsial. Jika uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama sama, maka uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

**Tabel 11. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

VARIABEL	thitung	ttabel	1234	> 3,09	KESIMPULAN
Budaya Organisasi	3.448	> ,0,683	.002	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H<sub>0</sub> maupun H<sub>1</sub> yang ditolak ataupun diterima maka nilai  $t_{hitung}$  di atas dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 0,683. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka

dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi, karena  $t_{hitung}$  (5,414) >  $t_{tabel}$  (0,683) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.
- b. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi, karena  $t_{hitung}$  (3,448) >  $t_{tabel}$  (0,683) serta nilai signifikansinya diatas

## DISCUSSION

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh disiplin terhadap kinerja PT. Sungintex Indonesia Cileungsi. Melalui hasil perhitunganyang telah dilakukan terdapat nilai  $t_{hitung}$  (5,414) >  $t_{tabel}$  (0,683) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yaitu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

Indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi pada variabel disiplin adalah teladan pemimpin pada pernyataan pertama yaitu “pemimpin memberikan contoh untuk bekerja secara efisien, jujur dan adil” dengan angka penafsiran sebesar 4,00. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran terendah adalah waskat pada pernyataan ketujuh yaitu “atasan melakukan pengawasan kerja kepada karyawan” dengan angka penafsiran 3,60.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai  $t_{hitung}$  (3,448) >  $t_{tabel}$  (0,683) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,002 tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, Hal ini berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan serta berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

Indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi pada variabel budaya organisasi adalah fokus pada hasil yang dicapai pada pernyataan kelima yaitu “mencapai target tanpa melupakan prosedur yang ada di perusahaan” dengan angka penafsiran sebesar 4,03. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran terendah adalah inovatif pada pernyataan pertama yaitu “saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan” dengan angka penafsiran 3,33.

Hasil penelitian model secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 68,024. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,354. Oleh karena itu dikatakan bahwa  $F_{hitung}$  > dari  $F_{tabel}$  = 3,354. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya bahwa disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,822 atau 82,2%. Yang berarti bahwa variabel independen berupa disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi 82,2% sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.
2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi

3. Secara simultan disiplin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

## REFERENCES

- Citra, P.K.A. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Al-Maghfirah Telajung Kabupaten Bekasi*. Skripsi STIE GICI Business School. Tidak Dipublikasi.
- Darmadi. (2018). *Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Mlejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi”*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gilang. M. I., A. G. D. Widyani., & N. P. A. S. Saraswati. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kariasih Munggu Bandung*. Jurnal Emas. ISSN : 2774-3020. Volume 3. No. 5, Juni 2022. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Kamariah., & H. Junaidi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang*. Jurnal Kompetitif. ISSN : 2721-3765. Volume 10. No. 1, Januari 2021. Universitas Tridinanti. Sumatera Selatan.
- Marlius, D., & L. M. Sari. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. ISSN: 2744-6429. Volume 3. No. 1 Januari 2023. Universitas Bina Bangsa.
- Marnisah, L. (2019). *Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Naima, N., & M. F. Aransyah. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda)*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). ISSN: 2621-5306. Volume 7. No. 1, April 2023. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Nandhita, L.A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE GICI Business School Bekasi*. Skripsi STIE GICI Business School Bekasi. Tidak Dipublikasi.
- Oktavia, R., & J. Fernos. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. Jurnal Economina. ISSN : 2963-1181. Volume 2. No. 2, April 2023. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP. Padang.
- Priatna, D.K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Rahmati, I., L. Sa’adah., & D. Aprilia. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Jombang*. Cetakan Pertama. Jombang: Penerbit LPPM.
- Rosita., D. Wijaya., Anton., & M. Tjendana. *Analisis Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Mulia Logam*. Jurnal Bikom. ISSN : 2656-1794. Volume 4. No. 2, September 2021. Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis Tunas Andalan Nusa.
- Sastrohadiwiryono, S., & A.H. Syuhada. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, R.T., S.H. Sahir., S.V. Candra., A. Wijaya., Masrul., E.S. Hrnghi, MP., Simarmata., E. Revida., & S. Purba. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N.K., I.A.P.W. Sugianingrat., & K.D.I.S. Laksemimi. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bandung: Nilacakra.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Vallennia, K., A. Atikah., & F.N. Azijah. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek)*.