

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BUMM Kabupaten Sumenep

Tri Oktavia Fujiyastutik¹, Moh. Kurdi^{2*}

Universitas Wiraraja

Email: ¹yastutikfuji@gmail.com, ^{2*}mkurdi@wiraraja.ac.id

Diterima: 1 April 2024 | Disetujui: 15 Juni 2024 | Dipublikasikan: 29 Juni 2024

Abstrak

Budaya hierarki sangat penting untuk mencapai tujuan otoritatif dan memastikan bahwa asosiasi memiliki perwakilan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi yang diharapkan oleh organisasi. Eksperimen kuantitatif ini menggunakan perwakilan PT. BUMM di Kabupaten Sumenep. Pengujian yang dilakukan dalam tinjauan ini menggunakan metode pengujian purposive. Metode jajak pendapat dan persepsi digunakan untuk mengumpulkan informasi ini. Data diuji dengan validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier sederhana, dan uji t. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa PT. BUMM (Bersama Unggul Muda Mandiri) Kabupaten Sumenep harus meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT BUMN

Abstract

Hierarchical culture is crucial in achieving authoritative goals and ensuring that the association has representatives with high work discipline expected by the organization. This quantitative experiment utilizes representatives from PT. BUMM in Sumenep Regency. Testing conducted in this review employs purposive testing methods. Opinion polling and perception methods are utilized to gather this information. Data are tested for validity, reliability, normality, simple linear regression, and t-test. The results of this research can demonstrate that the Work Discipline variable has a positive impact on employee performance. This indicates that PT. BUMM (Bersama Unggul Muda Mandiri) Sumenep Regency should enhance work discipline to improve its employees' performance.

Keywords : Organization Culture, Work Discipline, Employee Performance, PT BUMN.

PENDAHULUAN

Pekerja dan organisasi adalah satu sama lain, dan perwakilan memainkan peran penting dalam menjalankan latihan organisasi. Sesuai dengan rencana peningkatan pelaksanaan yang representatif, organisasi berusaha untuk meningkatkan dan membina organisasi melalui berbagai cara. Peran budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan yang terus berkembang melalui proses yang telah dibuat oleh pimpinan perusahaan, yang kemudian ditanamkan pada karyawan. (Sanosra and others 2022)

Semua orang setuju bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dan mendorong mereka untuk berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Jika suatu perusahaan memiliki budaya yang dapat menyesuaikan diri dan membangun sumber daya manusia melalui elemen-elemen perusahaan, perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik dan dilakukan dengan baik.

Perwakilan organisasi merupakan sumber daya penting untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Hal ini harus dilihat oleh setiap organisasi yang biasanya menyaring presentasi perwakilannya untuk meningkatkan kinerja pekerja (Novalien Carolina Lewaherilla and others 2021). Seorang perwakilan yang sukses dan mahir diharapkan dapat menyelesaikan tugas untuk meningkatkan tujuan organisasi. Setiap pekerja juga dapat membutuhkan eksekusi yang baik dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Faisal and Dewi 2019; Suryani 2022).

PT. Bersama Unggul Muda Mandiri (BUMM) Kabupaten Sumenep menggunakan nilai-nilai perusahaan sebagai pedoman penerapan budaya organisasi. Nilai-nilai ini membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam disiplin kerja. PT. BUMM Kabupaten Sumenep, terdapat fenomena budaya organisasi yang kuat dalam menekankan tanggung jawab bersama. Para karyawan tidak hanya diarahkan untuk mencapai target individu mereka, tetapi juga didorong untuk bekerja sama sebagai tim untuk mencapai tujuan bersama perusahaan (Kurdi and Abrar 2022). Fenomena ini tercermin dalam kegiatan sehari-hari, dimana karyawan secara aktif berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas dan proyek, saling membantu satu sama lain, dan bertanggung jawab atas kesuksesan bersama. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti (Pranata 2018). Dalam konteks penelitian ini, fenomena ini dapat berdampak positif terhadap tingkat disiplin kerja karyawan, karena adanya rasa tanggung jawab bersama mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mas'ud and Immanuel 2017; BASRIE 2018).

Disiplin adalah faktor tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Bersama Unggul Muda Mandiri (BUMM) Kabupaten Sumenep. Disiplin sering menimbulkan masalah bagi organisasi itu sendiri, yang harus diakui. PT. Bersama Unggul Muda Mandiri (BUMM) Kabupaten Sumenep memiliki banyak sumber daya manusia, budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi membutuhkan disiplin karyawan untuk mengontrol mekanisme yang dibuat oleh perusahaan dan diterapkan oleh karyawan (Kurdi 2023).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk identitas dan karakter sebuah perusahaan. Di dalamnya terkandung nilai-nilai, norma, serta sikap yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi. Sebuah budaya organisasi yang kuat dan jelas dapat menjadi pendorong utama bagi tingkat disiplin kerja karyawan (Sudirjo and Kristanto 2015). Ketika nilai-nilai seperti integritas, kerjasama, dan tanggung jawab diinternalisasi oleh anggota organisasi, maka mereka cenderung untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak konsisten dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam harapan dan norma perilaku, yang berpotensi mengurangi tingkat disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan menjadi sangat relevan, terutama dalam konteks PT. BUMM Kabupaten Sumenep. Dengan memahami dinamika ini, manajemen perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memperkuat

budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yang berarti data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dan diwakili dalam bentuk bilangan atau angka, (Sugiyono 2018, 2016). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini termasuk Budaya Organisasi (X), Disiplin Kerja (M), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi terdiri dari semua yang ada di daerah dan memenuhi persyaratan penelitian. Sampel dalam penelitian menggunakan semua populasi yaitu sebanyak 36 orang yang bekerja di PT. BUMM (Bersama Unggul Muda Mandiri) di Kabupaten Sumenep akhirnya dipecah (Faisal and Dewi 2019).

Uji legitimasi dan uji ketergantungan digunakan untuk menguji instrumen. Hasil menunjukkan bahwa instrumen substansial dan solid sejauh pengujian legitimasi dan ketergantungan dikonfirmasi oleh nilai r matematika $> r$ tabel, dan instrumen yang digunakan masuk akal dan siap untuk dikirim ke ujian berikutnya.

Data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori: data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini mengirimkan angket atau pertanyaan kepada peserta sampel. Menurut Sugiyono (2018), penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, yang merupakan teknik statistik yang tidak bertujuan untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Namun, metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Analisis ini dilakukan dengan membuat persamaan regresi linier sederhana dan menilai signifikansi dan linieritasnya.

Persamaan regresi sederhana diperoleh dengan bentuk :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (variabel yang diduga)

X = Variabel bebas

A = Intersept

b = Koefisien regresi (slop)

Nilai a maupun nilai b dihitung melalui rumus yang sederhana, untuk memperoleh nilai a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y) - b (\sum X)}{n}$$

Dimana n = jumlah data

Sedangkan nilai b di hitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Koefisien korelasi pada regresi linier sederhana menggunakan rumus :

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- R = Koefisien korelasi pearson
- $\sum XY$ = Mean dari hasil perkalian antara korvariabel X dan Y
- n = Number of cases
- $\sum X^2$ = Jumlah dariskor X setelah terlebih dahulu di kuadratkan
- $\sum Y^2$ = Jumlah dari skor Y setelah terlebih dahulu di Kuadratkan
- $\sum X$ = Variabel bebas (Jumlah)
- $\sum Y$ = Variabel terikat (Jumlah)

HASIL

Berdasarhasil kuestioner yang disebar dan kemudian dilakukan analysis data, maka dapat dihasil sebagai berikut

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas bisa dilihat melalui output SPSS pada tabel uji reliabilitas dengan membandingkan ukuran angka hitung dan r tabel. R hitung bisa dilihat pada kolom *Correted Item-Total Correlation*. Ketentuan pengujian validitas yaitu jika signifikasi dari r hasil dan r hitung > r tabel maka variabel dapat dikatakan valid. Uji validitas dapat diketahui melalui koefisien korelasi dengan signifikasi < 0,05 membuktikan bahwa pernyataan ini sudah valid sebagai pembentuk indicator.

Pedoman suatu model dikatakan valid jika nilai (r hitung) lebih besar dari (r tabel) pada df = N-2 dengan probabilitas 0,05. Pada penelitian ini nilai df = 36-2 = 34. R tabel pada nilai df 34 dengan probability 0,05 adalah 0,2785.

Table 1. Hasil Uji Validitas Data Budaya Organisasi (X)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,427	0,2785	Valid
X1.2	0,427	0,2785	Valid
X1.3	0,536	0,2785	Valid
X1.4	0,378	0,2785	Valid
X1.5	0,622	0,2785	Valid
X1.6	0,454	0,2785	Valid
X1.7	0,543	0,2785	Valid

Tabel 1 di atas menunjukkan hasil uji validitas data variabel Budaya Organisasi (X1). Dari pengujian ini menunjukkan bahwa setiap informasi yang didapat adalah substansial. Ini harus terlihat kontras (R hitung) yang lebih menonjol daripada (R tabel). Dengan cara ini 8 hal penjelasan dalam survei variabel Budaya Organisasi dinyatakan substansial sehingga dapat dimanfaatkan dan diandalkan untuk mengumpulkan informasi penting sehingga dapat ditangani lebih lanjut.

Table 2. Hasil Uji Validitas Data Disiplin Kerja (M)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,522	0,2785	Valid
X2.2	0397	0,2785	Valid
X2.3	0,671	0,2785	Valid
X2.4	0, 750	0,2785	Valid
X2.5	0,537	0,2785	Valid
X2.6	0,807	0,2785	Valid
X2. 7	0, 780	0,2785	Valid
X2.8	0, 760	0,2785	Valid

Tabel 2 di atas menunjukkan hasil uji validitas data variabel Disiplin Kerja(X2). Dari pengujian ini menunjukkan bahwa setiap informasi yang didapat adalah substansial. Ini harus terlihat dengan melihat (R hitung) yang lebih penting daripada (R tabel). Oleh karena itu 8 hal proklamasi dalam survei variabel Disiplin Kerja diumumkan sah sehingga dapat dimanfaatkan dan diandalkan untuk mengumpulkan informasi penting agar dapat ditangani lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0, 740	0,2785	Valid
Y1.2	0,539	0,2785	Valid
Y1.3	0,831	0,2785	Valid
Y1.4	0,649	0,2785	Valid
Y1.5	0,581	0,2785	Valid
Y1.6	0,413	0,2785	Valid

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil uji validitas data variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa setiap informasi yang didapat adalah sah. Ini harus terlihat dengan melihat (R hitung) yang lebih penting daripada (R tabel). Selanjutnya, 6 hal penegasan dalam survei variabel Kinerja Karyawan dinyatakan sah sehingga dapat dimanfaatkan dan diandalkan untuk mengumpulkan informasi penting sehingga dapat ditangani lebih lanjut.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner reliabel/handal. Pada penelitian ini reliabilitas diukur memakai koefisien *alphacronbach* sebuah variabel bisa dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,763	Reliabel
Disiplin Kerja	0,873	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,837	Reliabel

Dilihat dari tabel 4 di atas, cenderung terlihat bahwa variabel X1 memiliki koefisien *Cronbachs Alpha* sebesar 0,763, variabel X2 sebesar 0,873, variabel Y sebesar

0,837 dan setiap variabel lebih menonjol dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Instrumen asersi yang digunakan dalam konsentrat ini saat ini dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan akan benar-benar ingin memperoleh informasi yang dapat diprediksi, dan itu berarti bahwa jika pernyataan tersebut diajukan sekali lagi, akan diperoleh tanggapan yang cukup setara dengan tanggapan sebelumnya. Setelah diketahui bahwa jajak pendapat itu sah dan solid berdasarkan segala hal dalam kondisi faktor, informasi dari penelitian ini dapat ditangani.

Uji Normalitas

Table 5. Uji Normalitas Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
	Mean	0E-7
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.46660045
	Absolute	.248
Most Extreme Differences	Positive	.227
	Negative	-.248
Kolmogorov-Smirnov Z		1.490
Asymp. Sig. (2-tailed)		.024

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan nilai *asymp sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 (<0,05), hasilnya menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Jika data tidak normal, dapat terjadi outlier. Hasil uji normalitas setelah data di outlier adalah sebagai berikut:

Table 6. Uji Normalitas Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		UnstandardizeR esidual
N		34
	Mean	0E-7
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.95977698
	Absolute	.220
Most Extreme Differences	Positive	.204
	Negative	-.220
Kolmogorov-Smirnov Z		1.285
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai *Asymp.Sig (2-diikuti)* adalah 0,074 (> 0,05), dan variabel yang dapat diandalkan dan independen biasanya memberikan keamanan data karena P-Value yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

Table 7. Uji Normalitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.05442236
	Absolute	.181
Most Extreme Differences	Positive	.143
	Negative	-.181
Kolmogorov-Smirnov Z		1.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai *Asymp.Sig (2-followed)* adalah 0,191 (>0,05), yang menunjukkan bahwa informasi faktor bebas dan bergantung umumnya tersebar. karena harga P-nilai yang diperoleh lebih signifikan daripada 0,05

Table 8. Uji Normalitas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.39744746
	Absolute	.209
Most Extreme Differences	Positive	.122
	Negative	-.209
Kolmogorov-Smirnov Z		1.253
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai *Asymp.Sig (2-followed)* adalah 0,087 (> 0,05), dan perolehan informasi faktor-faktor otonom dan diandalkan umumnya tersebar. karena evaluasi P-nilai yang diperoleh lebih signifikan daripada 0,05

Uji Regresi Linier Sederhana

Table 9. Uji Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.184	5.654		7.107	.000
1 Budaya Organisasi	-.058	.174	-.057	-.333	.741

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil perhitungan Windows SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel independen X = - 0,058, dan konstanta Y = 40,184.

Table 10. Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized		StandardizedC	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.520	5.474		1.374	.178
1 Disiplin Kerja	.530	.143	.537	3.714	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS versi 20 untuk Windows menunjukkan bahwa variabel independen X adalah 0,530 dan konstanta Y adalah 7,520.

Table 11. Uji Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized		Standardize	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.076	5.495		4.017	.000
1 Budaya Organisasi	.177	.169	.176	1.046	.303

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS versi 20 untuk Windows menunjukkan bahwa variabel independen X adalah 0,177 dan konstanta Y adalah 22,076.

Uji t

Table 12. Hasil Uji T Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.184	5.654		7.107	.000
1 Budaya Organisasi	-.058	.174	-.057	-.333	.741

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi bernilai negatif, sehingga hasilnya menunjukkan bahwa t hitung < t tabel (-0,333 < 2.036) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (terima H0). Selain itu, berdasarkan sig. dan alpha 0.741 lebih besar dari 0.025, variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 13. Hasil Uji T Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficientsa				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.520	5.474			1.374	.178
1 Disiplin Kerja	.530	.143	.537		3.714	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja bernilai positif. Akibatnya, hasilnya dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika t hitung > t tabel 3.714 < 2.036. Kesimpulannya, t hitung > t tabel 3.714 > 2.036. Namun, berdasarkan sig. dan alpha 0.001 < 0.05, variabel disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (H0 ditolak).

Tabel 14. Hasil Uji T Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficientsa				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	22.076	5.495			4.017	.000
1 Budaya Organisasi	.177	.169	.176		1.046	.303

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah positif. Hasilnya menunjukkan bahwa t hitung < t tabel 1.046 < 2.036 tidak berdampak positif pada kinerja karyawan. Secara keseluruhan, nilai t hitung < t tabel 1.046 < 2.036. tetapi dalam pandangan sig, alpha 0,303 lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel budaya hierarkis mempengaruhi pelaksanaan pekerja (H0 diakui).

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian di PT. BUMM (PT. Bersama Unggul Muda Mandiri) di Kabupaten Sumenep menemukan hipotesis pertama bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara keseluruhan tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berdampak positif pada disiplin

kerja, dengan nilai $t = -0,333$. Hal ini disebabkan oleh keyakinan beberapa karyawan PT. BUMM bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam melakukan dan menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan peraturan.

Nilai taraf signifikan (sig) variabel budaya organisasi dan disiplin kerja adalah $0,741 > 0,05$ dalam uji t , yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Oleh karena itu, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memengaruhi kualitas pekerjaan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi PT. BUMM Kabupaten Sumenep tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan. (Alfiyah 2017) melakukan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi disiplin kerja.

Hal ini dapat dilihat bahwa PT. BUMM dari penerapan budaya organisasi terhadap disiplin tidak berpengaruh karena masih belum terkoordinasi dengan baik artinya budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT. BUMM Kabupaten Sumenep.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian di PT. BUMM (PT. Bersama Unggul Muda Mandiri) di Kabupaten Sumenep menemukan hipotesis kedua bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif, dengan nilai $t = 3,741$ dan tabel $2,036$.

Nilai taraf signifikan (sig) untuk variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dalam uji t adalah $0,001 < 0,05$. Nilai signifikan ini lebih rendah dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengolahan data, disiplin kerja dapat berdampak positif dan signifikan pada disiplin kerja.

Dimungkinkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang mengingat kehadiran perwakilan untuk waktu, bekerja sesuai jadwal, diberitahu jika tidak hadir, dan memiliki keterampilan yang apik. Penampilan yang menunjukkan mentalitas kerja yang ahli, tidak memanfaatkan stok di luar keuntungan organisasi, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda tugas yang diberikan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan teratur dan teratur akan mendorong peningkatan pelaksanaan pekerja, khususnya di PT. BUMM Kabupaten Sumenep. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan cepat dan teratur. Penelitian sebelumnya (Febrianti, 2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya otoritatif secara bermakna mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Konsekuensi dari bukti ini telah dibawa keluar melalui penyelidikan informasi umum, efek samping yang ditambahkan dari efek samping spss 20. Budaya hierarkis juga penting dalam mengembangkan eksekusi representatif lebih lanjut. Budaya hierarkis dibingkai melalui komunikasi antara pekerja penghibur yang dipengaruhi oleh kualitas, keyakinan, dan mentalitas bawaan pada orang yang bergabung dengan budaya otoritatif yang ideal. Meneliti budaya hierarkis adalah sesuatu yang penting bagi sebuah organisasi. Secara khusus, budaya hierarkis masih dimunculkan oleh keadaan kolaborasi, perintis, dan kualitas asosiasi serta proses organisasi yang relevan. Untuk alasan apa budaya hierarkis

itu penting, karena kecenderungan itu terjadi dalam tatanan otoritatif yang membahas standar perilaku yang diamati oleh individu-individu dari asosiasi.

Persamaan model regresi di atas menginformasikan bahwa variabel Budaya Organisasi signifikan tidaknya mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dalam perhitungan uji t dimana nilai t hitung pada budaya organisasi sebesar $1.046 < 2.036$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = 1.046 < 2.036$. sedangkan berdasarkan sig. dan α $0.303 > 0.05$ artinya ada pengaruh antara budaya organisasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_0 diterima dan H_1 di tolak, berarti variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BUMM.

berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BUMM Kabupaten Sumenep, karena dalam menjalankan aktifitas kinerja karyawan perusahaan harus mampu memberikan pemahaman atau dampak dari terbentuknya budaya organisasi kepada seluruh karyawan

KESIMPULAN

Ujian spekulasi menunjukkan bahwa budaya hierarkis mempengaruhi bagaimana seseorang bekerja. Budaya otoritatif berdampak besar pada disiplin kerja di PT. BUMM Kabupaten Sumenep. Bisa dikatakan bahwa, jika ada peningkatan dan penurunan dalam disiplin kerja, budaya hierarkis juga dapat berpengaruh, tetapi dampak ini tidak signifikan. Ini harus diperhatikan karena beberapa perwakilan PT. BUMM berpendapat bahwa disiplin kerja yang diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas sudah sesuai dengan pedoman.

Nilai kritis ini kurang kompleks daripada nilai alfa, jadi H_0 dihilangkan dan H_1 diakui. Maka, karena penanganan informasi mempengaruhi disiplin kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Hasil uji spekulatif menunjukkan bahwa tingkat kultur yang berbeda mempengaruhi eksekusi agen. Secara umum, dapat dilihat bahwa budaya definitif mempengaruhi presentasi PT. BUMM Kabupaten Sumenep, mengatakan bahwa karyawan asosiasi harus memiliki pilihan untuk memberi tahu seluruh delegasi tentang dampak pembinaan budaya definitif. Nilai kritis ini lebih penting daripada nilai alfa, sehingga H_0 diakui dan H_1 ditolak, menunjukkan bahwa variabel budaya hierarkis mempengaruhi presentasi PT. BUMM.

Penelitian ini membantu mengembangkan model teoretis baru atau memperkuat model yang sudah ada, menawarkan strategi praktis untuk meningkatkan kinerja melalui budaya dan disiplin kerja, serta memberikan kontribusi bagi literatur akademis dan praktik manajemen sumber daya manusia. Temuan ini dapat digunakan oleh organisasi untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengembangan SDM dan peningkatan produktivitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada PT. BUMM Kabupaten Sumenep yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan semua stakeholder.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, Siti. 2017. 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten' (Tangerang: UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA)
- Anwar, Syaiful, and Moh Kurdi. 2020. *Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep* <<http://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya>>
- BASRIE, FARIANSYAH HASSAN. 2018. 'Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan - Kalimantan Timur', *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 1.1 <<https://doi.org/10.26740/bisma.v1n1.p72-83>>
- Faisal, Nadhifa, and I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2019. 'PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.6 <<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p16>>
- Febrianti, R. Sasti Vidia. 2017. ' Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar' (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar)
- Kurdi, Moh. 2023. *Teori Dasar Manajemen*
- Kurdi, Moh., and Unsul Abrar. 2022. 'Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep', *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 8.1: 115–20 <<https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i1.7829>>
- Mas'ud, Fuad, and Immanuel. 2017. 'ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah)', *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6
- Novalien Carolina Lewaherilla, Aditya Wardhana, Moh Kurdi, Vidya Amalia Rismanty, Dina Kurniawati, and others. 2021. *MSDM (KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI)*
- Pranata, Indra Bagus. 2018. 'Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal Educational Research and Development*, 2.1
- Sanosra, A, A R Hakim, D Cahyono, N Qomariah, and M Thamrin. 2022. 'Role Of Knowledge Sharing and Leadership Style In Improving Employee Performance with Work Culture As An Intervening Variable', *Universitas Brawijaya. Journal of Applied Management (JAM)*, 20.1: 920–37 <<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020>>
- Sudirjo, Frans, and Theodorus Kristanto. 2015. 'Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen

- Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT. VALE Soroaka, Sukawesi Selatan)', *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4 (2)
- Sugiyono. 2016. 'Sugiyono, Metode Penelitian', *Uji Validitas*
- . 2018. 'Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif', *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*
- Suryani, N. K. 2022. 'Kepuasan Kerja Pengaruhnya Dalam Organisasi.', *Jurnal Imagine*, 2.2: 71–77