



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA STMB MULTI SMART MEDAN)

Tasya Gozali<sup>1)</sup>, Denni<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Manajemen, STMB MULTISMART

[tasyagozalitasya@gmail.com](mailto:tasyagozalitasya@gmail.com)<sup>1)</sup>, [huangdenni@gmail.com](mailto:huangdenni@gmail.com)<sup>2)</sup>

### *Abstract*

*This study aims to determine the magnitude of the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at STMB MULTI SMART Medan during the Covid-19 pandemic. The research methodology used is descriptive quantitative method and the nature of this research is descriptive explanatory. The type of data in this study is quantitative data. The number of samples taken is 42 people as much as the total population of employees. Types and sources of data in this study using primary data and secondary data. Data collection techniques in this study were conducted by interviewing, asking several questions and studying documentation. Based on the results of the t test or partially stated that organizational culture does not have a positive and significant effect on employee performance, while work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test or simultaneously stated that organizational culture and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The value of the determinant coefficient (R<sup>2</sup>) indicates that the independent variables, namely organizational culture and work discipline, can explain the performance of STMB MULTI SMART Medan employees amounting to 72% while 28% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Semakin berkembang pesatnya globalisasi menyebabkan banyak institusi dituntut untuk dapat memaksimalkan prestasi institusi dan kinerja karyawannya, dikarenakan persaingan yang begitu ketat antar institusi, sehingga institusi tersebut harus lebih meningkatkan SDM nya untuk siap dalam menghadapi persaingan penjualan. Apalagi sejak masuknya wabah virus Covid-19 di Indonesia sangat berpengaruh menurunnya omset saat ini. Virus Corona atau *Severe Acute Respiratory Syndrome Corona Virus 2 (SARS-CoV-2)* adalah virus yang menyerang sistem pernapasan, penyakit karena infeksi virus ini disebut Covid-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian dan dapat menular antar manusia, virus ini bisa menyerang siapa saja, seperti: lansia, orang dewasa, anak-anak dan bayi, termasuk ibu hamil dan ibu menyusui [1].

Wabah Virus Corona telah mempengaruhi kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia. Saat ini, semakin sedikit orang yang bepergian keluar rumah sejak pemerintah menganjurkan untuk melakukan segala kegiatan aktivitas dari rumah. Tentu saja ini berdampak pada perusahaan di masa seperti ini. Salah satu penyebabnya adalah konsumen jadi jarang keluar, hanya belanja seperlunya dan melakukan

berbagai transaksi via *online*. Selain itu, pandemi Covid-19 menyebabkan berbagai aktivitas perusahaan mesti dilakukan secara jarak jauh, sehingga banyak karyawan yang harus bekerja dari rumah. Bahkan pendapatan perusahaan mengalami penurunan yang drastis, sehingga mengakibatkan beberapa perusahaan mengurangi karyawan. Hal ini juga berdampak pada STMB MULTI SMART Medan, berikut dijelaskan melalui tabel 1.1 perbandingan dampak yang terjadi sebelum dan sesudah pandemi Covid-19.

**Tabel 1.1. Perbandingan Dampak Pandemi Covid-19**

No.	Yang Diteliti	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	Karyawan yang bekerja di STMB MULTI SMART Medan.	41 karyawan.	42 karyawan.
2.	Kedisiplinan karyawan.	Cukup baik.	Sangat kurang baik.
3.	Absensi Ketidakhadiran karyawan.	169 hari.	303 hari.

**Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Masalah ini menjadi perhatian khusus institusi agar tetap bertahan. Institusi ini dituntut untuk mengupayakan berbagai cara agar dapat terus memiliki omset yang stabil, mahasiswa-mahasiswi yang stabil, tidak mengurangi karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Penyelenggaraan institusi harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi pokok terhadap keberadaan setiap karyawan maupun atasan dalam institusi tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan guna memberikan pelayanan kepada mahasiswa-mahasiswi dan para orangtua. Suatu institusi dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan kualitas SDM. Kinerja yang baik dalam suatu institusi tidak hanya dilihat pada level atasan saja, tetapi juga harus melihat pada level bawahan atau karyawan. Jika hanya pada level atasan saja yang memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan mahasiswa-mahasiswi dan para orangtua akan tetap rendah. Hal ini dikarenakan, para pelaksana di lapangan justru adalah para karyawan. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja dalam suatu institusi harus meliputi keseluruhan level, baik level atas, menengah maupun bawah.

Berdasarkan uraian di atas menjelaskan bahwa, kinerja yang baik dalam suatu institusi sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing karyawan. Apabila seluruh karyawan memiliki kinerja baik, maka kinerja dalam suatu institusi juga akan baik. Demikian pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan buruk, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akan berdampak buruk juga pada kinerja dalam suatu institusi secara keseluruhan. Mengingat sangat pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan dalam suatu institusi, maka atasan dalam suatu institusi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan mulai dari memberikan pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga

adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai juga harus diimbangi dengan pemberian *punishment* apabila karyawan melakukan kesalahan agar lebih adil.

Namun demikian, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut saja, akan tetapi juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja yang dimiliki dalam suatu institusi tersebut. SDM dalam suatu institusi adalah karyawan yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu institusi, SDM merupakan unsur yang paling penting, bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu institusi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi institusi tersebut. Kualitas SDM menentukan kinerja dalam suatu institusi yang didukung oleh karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya, kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas dalam suatu institusi dimana karyawan itu bekerja.

Budaya organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam suatu institusi dan diterima oleh seluruh anggota karyawan dalam suatu institusi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja institusi tersebut. Semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik pula kinerja dalam institusi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai institusi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian institusi tersebut. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian karyawan dalam bekerja.

Disiplin merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dalam suatu institusi dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan institusi, dan bekerja tidak sesuai prosedur.

Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi karyawan STMB MULTI SMART Medan dalam bekerja, yang tidak menghasilkan kinerja maksimal sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh institusi, maka akan dilakukan penelitian skripsi dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada STMB MULTI SMART Medan)”**.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada STMB MULTI SMART Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STMB MULTI SMART Medan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STMB MULTI SMART Medan?
4. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STMB MULTI SMART Medan?

Dalam penelitian ini agar tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai serta adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi pada lingkup budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengevaluasi dan mengkaji:

1. Pelaksanaan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada STMB MULTI SMART Medan
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STMB MULTI SMART Medan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STMB MULTI SMART Medan.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STMB MULTI SMART Medan.

Berdasarkan tujuan penelitian maka manfaat yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen terutama masalah mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis, yaitu:
  - a. Bagi pimpinan organisasi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pimpinan organisasi terkait dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
  - b. Bagi karyawan, untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan disiplin kerja dengan tetap mematuhi budaya organisasi yang ditetapkan dalam organisasi tersebut.
  - c. Bagi pembaca, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkannya, baik sebagai pengetahuan tambahan maupun sebagai informasi.
  - d. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
  - e. Bagi Peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan untuk penelitian lebih lanjut dengan topik serupa dari karya ilmiah ini.

- f. Bagi STMB MULTISMART Medan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan studi kepustakaan bagi STMB MULTISMART khususnya, serta dijadikan sebagai masukan kepada pihak kampus dalam memperbaiki masalah mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi [2].

Budaya dalam organisasi dirasakan sebagai kekuatan inti yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi serta dapat digerakkan dan diatur dengan baik sehingga kekuatan organisasi dapat dirasakan bersama oleh seluruh komponen dalam organisasi bahkan juga dapat dirasakan oleh lingkungan disekitar organisasi [3].

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja [4].

Budaya organisasi mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada dalam instansi yang akan menjadi pegangan karyawan dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi termasuk pemikiran, tindakan, pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya [5].

Disiplin kerja adalah persepsi karyawan terhadap sikap pribadi karyawan tersebut dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki olehnya dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya [6].

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan [7].

Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Sehingga, Disiplin kerja adalah adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi organisasi mencapai hasil yang optimal [8].

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban [9].

Kinerja merupakan hasil akhir yang dicita-citakan oleh sebuah organisasi demi eksistensi organisasi itu sendiri serta peningkatan kesejahteraan para anggotanya [10].

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahan *outcome* [11].

Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan sesuatu pekerjaan dan hasil yang dicapai atau diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dipekerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya [6]. Kinerja karyawan adalah unjuk kerja karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya [12].

### 3. METODE

STMB MULTI SMART Medan merupakan usaha yang bergerak di bidang pendidikan. STMB MULTI SMART Medan ini didirikan oleh Yayasan Pendidikan Multi Karya pada Januari 2010, atas pengesahan S.K. Menteri Kehakiman Republik Indonesia, atas izin Mendikbud RI No. 62/E/0/2014 tertanggal 7 Mei 2014 yang berlokasi di Jl. Merbabu No. 32 H Medan dan di Jl. KL. Yos Sudarso, Km. 16,5 Medan, maka dibuka program studi: Manajemen, Akuntansi, Administrasi Bisnis, serta Keuangan dan Perbankan. STMB MULTI SMART Medan memiliki *motto*, yaitu: “*Transforming Your Future*”. Saat ini jumlah karyawan di STMB MULTI SMART Medan ada 42 orang. Waktu penelitian dilakukan dari tanggal 01 Oktober 2021 sampai dengan 31 Desember 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STMB MULTI SMART Medan yang berjumlah 42 orang. Sampel yang digunakan sebanyak jumlah populasi karyawan STMB MULTI SMART Medan yaitu berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Non-probability sampling* dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [13].

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Pengertian lainnya dari data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian. Sumber data penelitian ini ada 2 (dua), yaitu: data primer yang adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok, fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber, sumber data yang langsung memberikan data tersebut kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari karyawan STMB MULTI SMART Medan melalui penyebaran angket dan wawancara. Sedangkan, data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi institusi, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Data sekunder

dalam penelitian ini diambil dari data yang sudah diolah berupa profil institusi dan struktur organisasi [14].

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Dalam penelitian ini kuesioner berisi pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, budaya organisasi dan disiplin kerja pada STMB MULTI SMART Medan.

#### 4. HASIL DAN DISKUSI

Pengiriman kuesioner dengan cara, yaitu peneliti memberikan kuesioner responden yang berisi pernyataan berkaitan dengan topik penelitian dalam bentuk *link google form* dan disebarakan dalam grup *whatsapp* kantor. Kemudian, responden diminta untuk mengisi setiap butir-butir pernyataan dan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pengembalian kuesioner dilakukan menekan tombol kirim ketika responden telah selesai mengisi kuesioner melalui *link google form* yang dibagikan dan memberikan pesan konfirmasi dalam grup *whatsapp* kantor.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, yaitu [15]: variabel terikat (*dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, variabel terikat (*dependen*) dalam penelitian ini berupa kinerja karyawan (Y). Sedangkan, variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terbentuknya variabel bebas (*independen*), variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini berupa budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>).

Berikut ini akan dilakukan beberapa uji coba dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang dapat menentukan apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*, yaitu:

1. Hasil Statistik Deskriptif untuk variabel dalam penelitian ini dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 1.2. Hasil Statistik Deskriptif**

	<i>N Statistic</i>	<i>Min. Statistic</i>	<i>Max. Statistic</i>	<i>Mean Statistic</i>	<i>Std. Deviation Statistic</i>	<i>Skewness Statistic</i>	<i>Kurtosis Statistic</i>
Budaya Organisasi	42	16	32	27,19	3,789	-0,762	0,521
Disiplin Kerja	42	17	24	20,33	2,302	0,288	-0,891
Kinerja Karyawan	42	32	48	42,02	4,906	-0,239	-1,272
Valid N ( <i>Listwise</i> )	42						

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.2 dijelaskan bahwa hasil tampilan pada *output SPSS* memberikan nilai sebagai berikut:

- a. Variabel budaya organisasi memiliki nilai *skewness* sebesar -0,762 dan nilai *kurtosis* sebesar 0,521 yang artinya dikatakan berdistribusi normal karena mempunyai nilai *skewness* dan nilai *kurtosis* mendekati angka nol.
  - b. Variabel disiplin kerja memiliki nilai *skewness* sebesar 0,288 dan nilai *kurtosis* sebesar -0,891 yang artinya dikatakan berdistribusi normal karena mempunyai nilai *skewness* dan nilai *kurtosis* mendekati angka nol.
  - c. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *skewness* sebesar -0,239 dan nilai *kurtosis* sebesar -1,272 yang artinya dikatakan berdistribusi normal karena mempunyai nilai *skewness* dan nilai *kurtosis* mendekati angka nol.
2. Hasil Uji Kualitas Data, ada beberapa hasil uji analisis yang diperoleh dari responden yang termasuk dalam uji kualitas data, seperti berikut:
- a. Deskripsi responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan mencerminkan sikap yang baik dan patut dicontoh.	20	48	22	52	-	-	-	-
2.	Pimpinan memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik.	23	55	19	45	-	-	-	-
3.	Mampu mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.	17	40	22	52	3	7	-	-
4.	Peduli pada masalah yang dihadapi organisasi dan berusaha menyelesaikannya.	14	33	22	52	5	12	1	2
5.	Berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik.	27	64	9	21	5	12	1	2
6.	Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya.	23	55	16	38	3	7	-	-
7.	Giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan organisasi untuk menjabat posisi tertentu.	24	57	15	36	2	5	1	2
8.	Pimpinan memberi dorongan untuk bekerja secara maksimal.	20	48	12	29	10	24	-	-

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebesar 50%, responden memilih jawaban setuju sebesar 40,8%, responden memilih jawaban tidak setuju sebesar 8,3%, dan sisanya responden memilih jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,8%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 90,8% responden memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju, dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 90 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam STMB MULTISMART Medan ini dikategorikan sangat baik,



sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 9,2% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam STMB MULTISMART Medan ini, yaitu memberi dorongan untuk bekerja secara maksimal, kepedulian masalah yang dihadapi organisasi, dan berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan lebih baik,

**Tabel 1.4. Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Hadir ke kantor tepat waktu sesuai jam masuk yang telah ditentukan organisasi.	28	67	14	33	-	-	-	-
2.	Taat terhadap peraturan yang ada/ yang telah ditetapkan organisasi.	20	48	16	38	6	14	-	-
3.	Mampu menyelesaikan tugas/ pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	10	24	6	14	23	55	3	7
4.	Mampu menggunakan fasilitas kantor dengan baik	27	64	11	26	4	10	-	-
5.	Pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditentukan organisasi.	25	60	16	38	1	2	-	-
6.	Bersedia untuk bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang diterapkan dan memberikan yang terbaik bagi tujuan organisasi.	29	69	12	29	1	2	-	-
7.	Berusaha untuk menjadi teladan bagi rekan atau bawahan.	25	60	15	36	2	5	-	-
8.	Bersehat untuk memacu prestasi kerja.	26	62	15	36	1	2	-	-

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebesar 56,5%, responden memilih jawaban setuju sebesar 31,3%, responden memilih jawaban tidak setuju sebesar 11,3%, dan sisanya responden memilih jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,9%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 87,8% responden memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju, dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 80 sampai dengan 90. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dalam STMB MULTISMART Medan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 12,2% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam STMB MULTISMART Medan ini, yaitu menaati peraturan yang ada, mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan dan menggunakan fasilitas kantor dengan baik.

**Tabel 1.5. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan	28	67	14	33	-	-	-	-

	waktu yang telah ditentukan organisasi.								
2.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan organisasi.	23	55	18	43	1	2	-	-
3.	Mampu menganalisis informasi yang tersedia di organisasi.	28	67	13	31	1	2	-	-
4.	Tetap hadir (masuk kerja), meskipun cuaca buruk.	24	57	14	33	4	10	-	-
5.	Tetap hadir (masuk kerja), meskipun sedang sakit.	13	31	10	24	18	43	1	2
6.	Tidak pernah gagal dalam menggunakan peralatan yang disediakan oleh organisasi.	25	60	12	29	3	7	2	5
7.	Selalu serius ( <i>focus</i> ) dan berkonsentrasi dalam bekerja di organisasi.	26	62	16	38	-	-	-	-
8.	Dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.	26	62	14	33	2	5	-	-
9.	Dapat bekerjasama dengan semua karyawan yang berada di organisasi.	25	60	14	33	3	7	-	-
10.	Selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja di organisasi.	24	57	17	40	1	2	-	-
11.	Selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab.	29	69	12	29	1	2	-	-
12.	Selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan di organisasi.	26	62	12	29	4	10	-	-

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebesar 58,9%, responden memilih jawaban setuju sebesar 32,9%, responden memilih jawaban tidak setuju sebesar 7,5%, dan sisanya responden memilih jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,6%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 91,8% responden memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju, dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 90 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam STMB MULTISMART Medan ini dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 8,1% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam STMB MULTISMART Medan ini, yaitu kehadiran (masuk kerja) saat cuaca buruk, kehadiran (masuk kerja) saat sakit, dan melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan organisasi.

- b. Hasil Uji Validitas untuk variabel dalam penelitian ini harus mencari terlebih dahulu  $r_{tabel}$ . Dengan menggunakan rumus  $df=N-2$ , yaitu  $df=42-2$ , hasilnya 40. Jadi,  $r_{tabel}$  sebesar 0,304.

Tabel 1.6. Hasil Output SPSS Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	$Sig_{hitung}$	$Sig_{tabel}$	Keterangan
$X_{1.1}$	0,372	0,304	0,015	0,05	<i>Valid</i>
$X_{1.2}$	0,468	0,304	0,002	0,05	
$X_{1.3}$	0,772	0,304	0,000	0,05	

X <sub>1.4</sub>	0,773	0,304	0,000	0,05
X <sub>1.5</sub>	0,715	0,304	0,000	0,05
X <sub>1.6</sub>	0,774	0,304	0,000	0,05
X <sub>1.7</sub>	0,840	0,304	0,000	0,05
X <sub>1.8</sub>	0,817	0,304	0,000	0,05

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 1.6 dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan ke-1, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,372 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,015 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 2) Pernyataan ke-2, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,468 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,002 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 3) Pernyataan ke-3, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,772 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 4) Pernyataan ke-4, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,773 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 5) Pernyataan ke-5, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,715 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 6) Pernyataan ke-6, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,774 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 7) Pernyataan ke-7, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,840 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 8) Pernyataan ke-8, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,817 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.

Tabel 1.7. Hasil Output SPSS Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<i>Sig.</i> hitung	<i>Sig.</i> tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,614	0,304	0,000	0,05	<i>Valid</i>
X <sub>2.2</sub>	0,431	0,304	0,004	0,05	
X <sub>2.3</sub>	0,678	0,304	0,000	0,05	
X <sub>2.4</sub>	0,638	0,304	0,000	0,05	
X <sub>2.5</sub>	0,639	0,304	0,000	0,05	
X <sub>2.6</sub>	0,537	0,304	0,000	0,05	
X <sub>2.7</sub>	0,667	0,304	0,000	0,05	
X <sub>2.8</sub>	0,578	0,304	0,000	0,05	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 1.7 dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan ke-1, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,614 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 2) Pernyataan ke-2, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,429 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,005 < 0,05 dinyatakan *valid*.

- 3) Pernyataan ke-3, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,678 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 4) Pernyataan ke-4, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,638 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 5) Pernyataan ke-5, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,639 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 6) Pernyataan ke-6, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,537 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 7) Pernyataan ke-7, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,667 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 8) Pernyataan ke-8, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,578 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.

**Tabel 1.8. Hasil Output SPSS Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<i>Sig.</i> <sub>hitung</sub>	<i>Sig.</i> <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0,639	0,304	0,000	0,05	<i>Valid</i>
Y.2	0,743	0,304	0,000	0,05	
Y.3	0,796	0,304	0,000	0,05	
Y.4	0,804	0,304	0,000	0,05	
Y.5	0,532	0,304	0,000	0,05	
Y.6	0,392	0,304	0,010	0,05	
Y.7	0,651	0,304	0,000	0,05	
Y.8	0,652	0,304	0,000	0,05	
Y.9	0,804	0,304	0,000	0,05	
Y.10	0,799	0,304	0,000	0,05	
Y.11	0,570	0,304	0,000	0,05	
Y.12	0,692	0,304	0,000	0,05	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 1.8 dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan ke-1, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,639 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 2) Pernyataan ke-2, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,743 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 3) Pernyataan ke-3, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,796 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 4) Pernyataan ke-4, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,804 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 5) Pernyataan ke-5, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,532 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.

- 6) Pernyataan ke-6, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,392 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,010 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 7) Pernyataan ke-7, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,651 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 8) Pernyataan ke-8, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,652 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 9) Pernyataan ke-9, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,804 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 10) Pernyataan ke-10, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,799 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 11) Pernyataan ke-11, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,570 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.
- 12) Pernyataan ke-12, yaitu:  $r_{hitung}$  sebesar 0,692 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan *valid*.

c. Hasil Uji Reliabilitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.9. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,853	8

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.9 dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi *Cronbach's Alpha* sebesar 0,853 > 0,60, maka variabel budaya organisasi dinyatakan *reliabel*.

**Tabel 1.10. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,748	8

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.10 dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja *Cronbach's Alpha* sebesar 0,748 > 0,60, maka variabel disiplin kerja dinyatakan *reliabel*.

**Tabel 1.11. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,873	12

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.11 dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,873 > 0,60, maka variabel kinerja karyawan dinyatakan *reliabel*.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik, ada beberapa hasil uji analisis yang diperoleh dari responden yang termasuk dalam uji asumsi klasik, seperti berikut:
- a. Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.12. Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas**

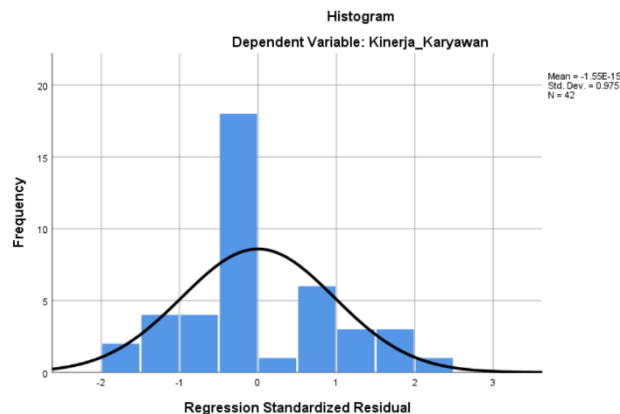
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	0,883	1,133
	Disiplin Kerja	0,883	1,133

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.12 diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,883 > 0,10$ . Sedangkan nilai *VIF* untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $1,133 < 10,00$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

- b. Hasil Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Histogram kurva normal, yaitu apabila normalitas data dapat ditentukan berdasarkan gambar histogram kurva normal seperti gambar berikut ini:

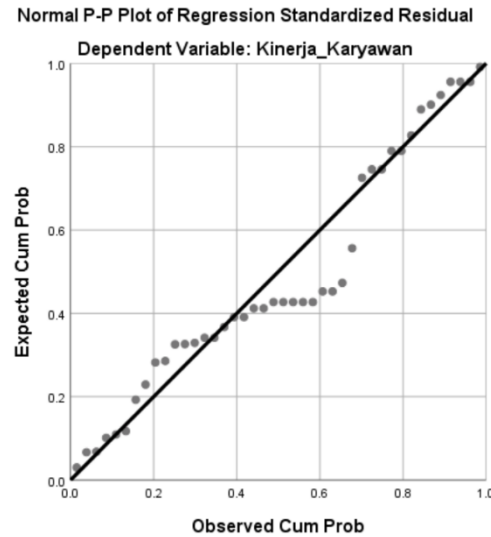


**Gambar 1.1. Hasil Output Uji Normalitas – Histogram**

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan gambar 1.1 dijelaskan bahwa data tersebut memiliki data yang berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

- 2) P-Plot, yaitu apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar berikut ini:



**Gambar 1.2. Hasil Output Uji Normalitas – P-Plot**  
**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan gambar 1.2 memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) menyebar di sekitar garis diagonal kinerja karyawan ( $Y$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dikatakan berdistribusi normal.

- 3) Uji *kolmogorov smirnov* dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal, jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Hasil uji *kolmogorov smirnov* seperti gambar berikut ini:

**Tabel 1.13. Hasil Output Uji Normalitas – Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53398833
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.194
	Negative	-.087
Test Statistic		.194
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

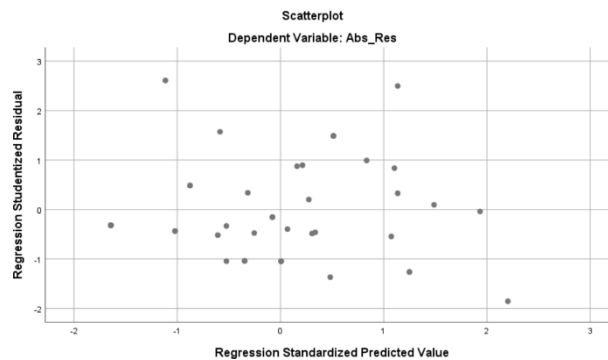
c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.13 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,194 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan:

- 1) Grafik *scatterplot* mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS.



**Gambar 1.3. Hasil Output Uji Heterokedastisitas – ScatterPlot**  
**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan gambar 1.3 memperlihatkan titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

- 2) Uji *glejser* hasilnya dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:

**Tabel 1.14. Hasil Uji Heterokedastisitas – Uji Glejser**

Model		<i>Sig</i> •hitung	<i>Sig</i> •tabel
1	(Constant)	0,001	
	Budaya Organisasi	0,038	0,05
	Disiplin Kerja	0,273	0,05

a. Dependent Variable: Abs Res

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.14 diketahui bahwa nilai *sig*•hitung untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,038 < 0,05$ , dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,273 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

- d. Hasil Uji Secara Parsial (*Uji t*) harus mencari terlebih dahulu  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan rumus  $df=N-k-1$ , yaitu  $df=42-2-1$ , hasilnya 39. Jadi,  $t_{tabel} = (a/2; N-k-1$  atau  $df$  residual), yaitu  $(0,05/2 ; 39) = (0,025 ; 39)$  sebesar 2,02269.

**Tabel 1.15. Hasil Uji Secara Parsial (*Uji t*)**

Model		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	<i>Sig</i> •hitung	<i>Sig</i> •tabel
1	(Constant)	1,558		0,127	
	Budaya Organisasi	-0,708	2,02269	0,483	0,05
	Disiplin Kerja	9,949	2,02269	0,000	0,05

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**



Berdasarkan tabel 1.15 dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil perhitungan hipotesis ke-1 secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} (-0,708) < t_{tabel} 2,02269$  dan nilai  $sig_{.hitung} 0,483 > sig_{.tabel} 0,05$ , maka artinya hipotesis ditolak. Artinya, variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) STMB MULTI SMART Medan.
  - 2) Hasil perhitungan hipotesis ke-2 secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} 9,949 > t_{tabel} 2,02269$  dan nilai  $sig_{.hitung} 0,000 < sig_{.tabel} 0,05$ , maka artinya hipotesis diterima. Artinya, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) STMB MULTI SMART Medan.
- e. Hasil Uji Secara Simultan (*Uji F*) harus mencari terlebih dahulu  $F_{tabel}$ . Dengan menggunakan rumus  $df_1=k-1$ , yaitu  $df_1=2-1=1$ , dan  $df_2=N-k$ , yaitu  $df_2=42-2=40$ . Jadi,  $F_{tabel} = (\alpha ; df_1 ; df_2)$ , yaitu (0,05 ; 1 ; 40) sebesar 4,08.

**Tabel 1.16. Hasil Uji Secara Simultan (*Uji F*)**

	Model	df	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	$Sig_{.hitung}$	$Sig_{.tabel}$
1	Regression	2	53,605	4,08	0,000	0,05
	Residual	39				
	Total	41				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.16 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $53,605 > F_{tabel} 4,08$ , sedangkan nilai  $sig_{.hitung} 0,000^b < sig_{.tabel} 0,05$ , maka hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) STMB MULTI SMART Medan.

- f. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.17. Hasil Uji Secara Simultan (*Uji F*)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.720	2.598

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

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.17 diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,720 berarti budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 72% dan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

- g. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,276	4,028	
	Budaya Organisasi	-0,081	0,114	-0,062
	Disiplin Kerja	1,866	0,188	0,876

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Berdasarkan tabel 1.18 diperoleh persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y = 6,276 + (-0,081) X_1 + 1,866 X_2 + \varepsilon$$

- 1) Nilai konstanta 6,276 artinya apabila nilai budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) bernilai 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) pada organisasi tersebut bernilai 6,276.
- 2) Koefisien budaya organisasi ( $X_1$ ) senilai (-0,081) bernilai negatif, Artinya, setiap peningkatan budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan semakin menurun 0,081%.
- 3) Koefisien disiplin kerja ( $X_2$ ) senilai 1,866 bernilai positif, artinya disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Apabila disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai 1, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 1,866 satuan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja ( $X_2$ ) maka semakin meningkat kinerja karyawan ( $Y$ ) pada STMB MULTI SMART Medan.

**5. KESIMPULAN**

Pada bagian kesimpulan ini, penulis akan menarik kesimpulan dari bab-bab yang sudah dibahas penulis sebelumnya adalah:

1. Berdasarkan nilai determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,720 memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 72% dan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.
2. Secara parsial budaya organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) STMB MULTI SMART Medan. Teruji dan diterima berdasarkan nilai regresi sebesar  $t_{hitung} (-0,708) < t_{tabel} 2,02269$  dan nilai  $sig_{hitung} 0,483 > sig_{tabel} 0,05$ .
3. Secara parsial disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) STMB MULTI SMART Medan. Teruji dan diterima berdasarkan nilai regresi sebesar  $t_{hitung} 9,949 > t_{tabel} 2,02269$  dan nilai  $sig_{hitung} 0,000 < sig_{tabel} 0,05$ .
4. Secara simultan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) STMB MULTI SMART Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung} 53,605 > F_{tabel} 4,08$ , sedangkan nilai  $sig_{hitung} 0,000^b < sig_{tabel} 0,05$ .

Saran yang dapat diberikan penulis untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan disiplin kerja dengan tetap mematuhi budaya organisasi yang ditetapkan di institusi tersebut.
2. Untuk pimpinan institusi agar dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar kinerja karyawan di institusi dapat ditingkatkan dengan signifikan.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan data terbaru dari dan dapat mengembangkan variabel lain yang berkaitan dengan:
  - a. Variabel budaya organisasi, dengan cara: memperhatikan kesehatan mental setiap orang, menciptakan komunikasi yang efektif, menanamkan toleransi dalam organisasi, memberikan penilaian karyawan secara objektif, mewujudkan kesetaraan di tempat kerja, memotivasi karyawan melalui *gamifikasi*, serta menunjukkan apresiasi.
  - b. Variabel disiplin kerja, dengan cara: menciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, jangan terlalu banyak aturan kepada karyawan, memberikan *reward* dan *punishment* yang adil, memberikan pelatihan dan melakukan *refreshing* secara berkala, serta menerapkan teknologi dalam pengawasan karyawan.
  - c. Variabel kinerja karyawan, dengan cara: memenuhi hak karyawan sesuai regulasi, melakukan penilaian kinerja secara rutin, memberikan *reward* kepada karyawan unggulan, memberikan peringatan khusus untuk karyawan yang bermasalah, memotivasi dan memberikan masukan yang membangun, membuka jenjang karir, serta mengadakan *training* karyawan.

## 6. REFERENSI

- [1] Alodokter, "Virus Corona," 27 Mei 2020. [Online]. Available: <https://www.alodokter.com/virus-corona#:~:text=Virus%20Corona%20atau%20severe%20acute,paru%20yang%20berat%20hingga%20kematian.> [Diakses 01 Oktober 2021].
- [2] I. Purwati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri," Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015.
- [3] S. Siddik, "Pengaruh Budaya Organisasi Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun," Jurnal Fakultas Manajemen Universitas Terbuka Jakarta, 2015.
- [4] Edy Sutrisno, "Budaya Organisasi", Hal. 2, Edisi Pertama, Cetakan Ke 5, Jakarta: Prenadamedia Group, November 2018.
- [5] Dasmadi, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Studi Pada Dinas Kependudukan Dan

- Catatan Sipil Kabupaten Klaten*”, Klaten: Lakeisha, Hal. 2, Cetakan Ke 2, Agustus 2021.
- [6] Amiruddin, "*Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*," Hal. 25, 2019.
- [7] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [8] I. Fahmi, *Pengantar Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi Dan Kasus*, Cetakan Ke 3, Bandung: Alfabeta, 2016.
- [9] Kompas, [Online]. Available: <https://www.kompasiana.com/kamilawirdiati/56fdf87b03b0bdaf06333f09/kedisiplinan-pondidikan-salah-satu-pondasi-karakter-bangsa-indonesia>. [Diakses 19 November 2021].
- [10] M. Shaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Cetakan Ke 1, Makassar: Aksara Timur, April 2018.
- [11] M. F. Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep Dan Penelitian Kinerja Di Perusahaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- [12] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, Edisi Ke 5, Cetakan Ke 1, Bandung: Alfabeta, 2016.
- [13] Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [14] Singgih Santoso, *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- [15] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian, Bisnis Dan Ekonomi*, Cetakan Ke 1, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.