

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. YUDHISTIRA PERKASA ABADI**

**Ivan Hari Setiawan<sup>1</sup>**

Email: [ivanharisetiawan9@gmail.com](mailto:ivanharisetiawan9@gmail.com)

**Jovi Iristian<sup>2</sup>**

Email: [joviiristian@unitomo.ac.id](mailto:joviiristian@unitomo.ac.id)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini untuk menguji factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang digunakan yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, dengan tujuan untuk menguji apakah disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Perkasa Abadi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dalam google form. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah 37 orang karyawan. Penentuan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan karyawan kantor PT. Yudhistira Perkasa Abadi yang berjumlah 37 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji determinan R<sup>2</sup> dengan bantuan SPSS V.21.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dengan nilai sig 0.001, Budaya Organisasi dengan nilai sig 0.000 dan Lingkungan kerja dengan sig 0.025. Selanjutnya, secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0.000 < 0.05. pada penelitian ini variabel independent dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 95,4%.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*This research is to examine the factors that influence employee performance. There are several factors used, namely work discipline, organizational culture, and work environment, with the aim of testing whether work discipline, organizational culture, and work environment affect employee performance in PT. Yudhistira Perkasa Abadi.*

*This research uses a quantitative approach and the type of primary data obtained by using a questionnaire in the Google form. The population used in the study were 37 employees. Determination of the research sample using a saturated sample by using the office employees of PT. Yudhistira Perkasa Abadi with a total of 37 employees. The analytical method used is multiple linear regression, F test, t test and R<sup>2</sup> determinant test with the help of SPSS V.21.*

*The results of this study indicate that work discipline partially has a significant effect with a sig value of 0.001, organizational culture with a sig value of*

0.000 and work environment with a sig of 0.025. Furthermore, it simultaneously shows that work discipline, organizational culture, and work environment affect employee performance with a sig value of  $0.000 < 0.05$ . in this study the independent variable in influencing employee performance is 95.4%.

**Keywords:** Work Discipline; Organizational Culture; Work Environment and Employee Performance.

## I. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2018:182). Terdapat faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi Agustini (2019:89).

Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam (Hariani & Hakim, 2021) Budaya Organisasi adalah suatu system yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Ketika akan masuk sebuah organisasi para calon anggota mempunyai latar budaya dan karakteristik yang berbeda. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan Bersama. Perusahaan sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota. Menurut Sedarmayanti (2017:4), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka dapat dilihat dampaknya secara langsung melalui kinerja karyawan yang ada. Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Yudhistira Perkasa Abadi ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya disiplin kerja. Hal ini di buktikan dengan masih banyak nya karyawan yang datang terlambat dan tidak melakukan absensi pada saat jam masuk maupun jam pulang kerja. Disiplin kerja yang rendah tentunya berdampak pada kinerja karyawan yang akan menurun sehingga berpengaruh karyawan tersebut akan dinaikan atau diturunkan jabatannya. Selain disiplin kerja masalah lain yang muncul adalah kurang adanya kerjasama team serta komunikasi antara masing-masing divisi serta staf

kurang berani untuk memutuskan suatu tindakan secara langsung. Lingkungan kerja di PT. Yudhistira Perkasa Abadi sudah bagus cumin ada yang dikeluhkan karyawan yaitu soal jaringan wifi yang terkadang down sehingga mengganggu kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YUDHISTIRA PERKASA ABADI”.

## II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### A. Landasan Teori

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan karyawan untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 2. Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

#### 3. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam (Hariani & Hakim, 2021) Budaya Organisasi adalah suatu system yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Ketika akan masuk sebuah organisasi para calon anggota mempunyai latar budaya dan karakteristik yang berbeda. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 4. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:4), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja, meotde kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

#### 5. Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja karyawan adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

### B. Hipotesis

Permasalahan yang dijelaskan dalam kerangka pemikiran diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Perkasa Abadi

H2: Diduga Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan di PT. Yudhistira Perkasa Abadi

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Perkasa Abadi

H4: Diduga Disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Perkasa Abadi.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Teknik Pengukurannya

##### a. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2020:67) Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

##### b. Definisi Operasional dan Teknik Pengukurannya

###### 1. Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

###### 2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam (Hariani & Hakim, 2021) Budaya Organisasi adalah suatu system yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Ketika akan masuk sebuah organisasi para calon anggota mempunyai latar budaya dan karakteristik yang berbeda.

###### 3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:4), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

###### 4. Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja karyawan adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2020:126) definisi populasi adalah semua elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi, semua subjek yang diukur merupakan unit-unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini

adalah Karyawan PT. YUDHISTIRA PERKASA ABADI PERAK SURABAYA JAWA TIMUR Jumlah karyawan 37 orang.

## 2. Sampel

Menurut sugiyono (2020:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang ada berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh/sensus. Penggunaan teknik sampling ini yaitu menggunakan semua populasi yang ada untuk dijadikan sampel

## C. Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data penelitian kuantitatif, menurut Menurut Sugiyono (2020: 16-17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2020: 194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner kepada peneliti.

## D. Teknik Pengumpulan Data

- a) Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuisisioner dalam penelitian ini akan di berikan kepada karyawan PT. YUDHISTIRA PERKASA ABADI secara tertulis (Hard copy) maupun dengan media (Soft copy) dengan media google form. Pengumpulan data ini didasarkan atas dasar jawaban atau tanggapan responden terhadap pertanyaan yang di ajukan peneliti.
- b) Menurut Sugiyono (2020: 146) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

**Tabel 1. Skala Likert**

Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
C	Cukup
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

## E. Metode Analisis

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:175) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan

mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor total nya adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r > 0,3$  maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika  $r < 0,3$  maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2020:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's alpha dengan bantuan SPSS Suatu reliabilitas jika nilai alpha lebih besar dari 0,7 sedangkan nilai alpha lebih kecil dari 0,7 maka tidak reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan jika nilai residual mengikuti distribusi normal. Sedangkan untuk mengetahui normal atau tidaknya data tersebut dapat diuji menggunakan dua metode pendekatan yaitu Analisis Grafik Normal dan menggunakan Analisis Statistik. Jika data Analisis Grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal. Sedangkan Analisis Statistik dapat digunakan menguji normalitas residual yaitu uji statistik *non-parametric Kolmogoroo-Smirnov* (K-S). Uji K-S untuk menentukan data residual yang berdistribusi normal jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari  $>0,05$ .

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi telah menemukan adanya korelasi antara variabel independent. Salah satu untuk mengetahuinya ada tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF). Tolerance guna untuk mengukur variabel independen yang terpilih dan dapat tidak dijelaskan oleh variabel terikat lainnya. Terjadinya multikoliearitas apabila nilai VIF  $>0,10$  atau nilai toleransi  $<0,10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi yang terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka dikatakan homoskedastisitas. Jika variansnya berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak

terjadi heterokedastisitas. Jika ada pola seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur seperti (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada nilai Y dan tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**d. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> = 0 berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai R<sup>2</sup> = 1 berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

**4. Model Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi Linear berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau di naik turunkan nilainya (Sugiyono, 2019:277):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub>	= Koefisiensi regresi
X <sub>1</sub>	= Disiplin Kerja
X <sub>2</sub>	= Budaya Organisasi
X <sub>3</sub>	= Lingkungan Kerja
e	= Standar error

**5. Uji t (Parsial)**

Uji signifikansi secara parsial atau seringkali disebut uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variable independen pada variable dependen (Ghozali, 2018:98). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients yang terdapat pada dalam kolom significance (sig). Nilai probabilitas nilai t atau signifikansi >0,05

**6. Uji F**

Uji signifikansi simultan atau sering disebut dengan uji F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variable bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variable terikat (Ghozali:2018,98). Jika nilai F <0,05 menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menganalisis selanjutnya.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**B. Analisis Data**

**1. Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

Adapun hasil SPSS versi 25 untuk mengetahui hasil uji validitas data kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 2. Uji Validitas Citra Merek (X1), Harga (X2), Kualitas Produk (X3), Keputusan Pembelian (Y)**

Variabel (kriteria)	Nilai Korelasi & Signifikan	Taraf Signifikansi 0,05	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>			
X1.1	0,916 sig 0,000	<b>0,05</b>	Valid
X1.2	0,953 sig 0,000		Valid
X1.3	0,927 sig 0,000		Valid
X1.4	0,920 sig 0,000		Valid
X1.5	0,913 sig 0,000		Valid
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>			
X2.1	0,955 sig 0,000	<b>0,05</b>	Valid
X2.2	0,919 sig 0,000		Valid
X2.3	0,926 sig 0,000		Valid
X2.4	0,929 sig 0,000		Valid
X2.5	0,953 sig 0,000		Valid
X2.6	0,933 sig 0,000		Valid
X2.7	0,945 sig 0,000		Valid
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>			
X3.1	0,911 sig 0,000	<b>0,05</b>	Valid
X3.2	0,888 sig 0,000		Valid
X3.3	0,918 sig 0,000		Valid
X3.4	0,893 sig 0,000		Valid
X3.5	0,908 sig 0,000		Valid
X3.6	0,916 sig 0,000		Valid
X3.7	0,906 sig 0,000		Valid
X3.8	0,853 sig 0,000		Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y1.1	0,922 sig 0,000	<b>0,05</b>	Valid
Y1.2	0,937 sig 0,000		Valid
Y1.3	0,881 sig 0,000		Valid
Y1.4	0,938 sig 0,000		Valid
Y1.5	0,916 sig 0,000		Valid
Y1.6	0,947 sig 0,000		Valid

Dalam hal ini validitas variabel pertanyaan untuk setiap dimensi dinyatakan valid jika korelasi dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 atau tingkat signifikansi 5% dan nilai masing-masing koefisien r hitung > r tabel (0,3246) sehingga seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dapat dipahami sebagai persetujuan responden.

#### **b. Uji Reabilitas**

Adapun hasil SPSS versi 25 untuk mengetahui hasil uji validitas

data kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Reabilitas Citra Merek (X1), Harga (X2), Kualitas Produk (X3), Keputusan Pembelian (Y)**

Dimensi	Reliabilitas	Keterangan
Disiplin kerja (x1)	0,956	Reliabel
Budaya organisasi (X2)	0,976	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,965	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,966	Reliabel

Dari hasil perhitungan terlihat bahwa masing-masing variabel memberikan nilai alpha cornbach diatas 0,60. Nilai alpha cornbach jelas diatas batas minimal 0,60, sehingga dapat disimpulkan semua indikator terbukti reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas di uji menggunakan Kolmogrov-Smirnov dengan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil One Sample Kolmogrov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48040646
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.062
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji *Kolmogoroo-Smirnov* (K-S) berdistribusi normal jika nilai probalitas signifikansi K-S lebih besar dari >0,05. Tertera bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig- (2-tailed) sebesar 0,171 yang dimana lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan data penelitiann berdistribusi normal, dengan ini dapat memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolienaritas

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas menjelaskan bahwa data yang ada tidak menunjukkan tanda adanya multikolinieritas antara masing-masing variabel independen. Karena nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 tidak mengalami multikolinieritas.

Maka dapat disimpulkan dari keempat variabel bebas yaitu variabel Citra Merek (X1), Harga (X2), Kualitas Produk (X3) tidak terjadi multikolinieritas.

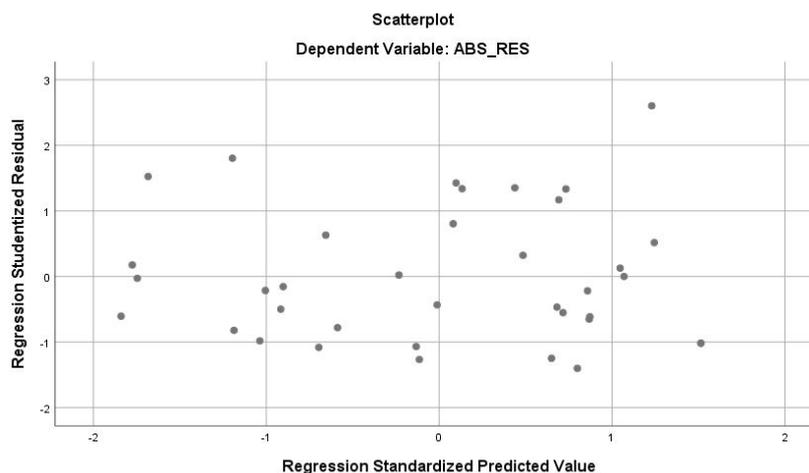
**Tabel 5. Hasil Uji Multikolienaritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Disiplin kerja (x1)	0.218	4.594	Tidak terjadi multikolinieritas
budaya organisasi (x2)	0.160	6.247	Tidak Terjadi multikolinieritas
lingkungan kerja (x3)	0.199	5.018	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas maka didapat nilai tolerance untuk variable disiplin kerja 0,218, budaya organisasi 0,160 dan lingkungan kerja 0,199 > 0,10 terjadi multikolinieritas.

Jika berdasarkan nilai VIF untuk variable disiplin kerja didapat nilai sebesar 4.594, untuk budaya organisasi 6.247 dan untuk lingkungan kerja 5.018 < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menurut scatter plot yaitu didapat bahwa data memenuhi ciri ciri tidak terjadi gejala heterokedastisitas, ciri ciri gejala heterokedastisitas antara lain:

1. Titik titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
2. Titik titik data tidak menumpuk hanya diatas dan dibawah angka 0 saja
3. Penyebaran titik titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar Kembali
4. Penyebaran titik titik data tidak berpola

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (Independent) dengan variabel terikat (Dependent). Adapun rumus model yang di gunakan dalam penelitian ini :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Keputusan pembelian  
 a = Konstanta  
 $b_1 b_2 b_3$  = Koefisiensi regresi  
 X1 = Disiplin Kerja  
 X2 = Budaya Organisasi  
 X3 = Lingkungan Kerja  
 e = Standar error

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.814	.806		1.010	.320
	Disiplin kerja	.348	.098	.297	3.549	.001
	Budaya Organisasi	.434	.077	.532	5.643	.000
	Lingkungan Kerja	.163	.070	.186	2.347	.025

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$Y: 0.814 + 0.348 x_1 + 0.434 x_2 + 0.163 x_3 + e$$

### 1. Konstanta = 0.814

Apabila variabel bebas yang terdiri disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) memiliki nilai 0 (nol), maka nilai variable terikat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.814

### 2. Variabel disiplin kerja = 0.348

Jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,348 atau sebaliknya apabila jika variabel disiplin kerja terjadi penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,348.

### 3. Budaya organisasi = 0.434

Jika variabel Budaya Organisasi meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,434 atau sebaliknya apabila jika variabel Budaya Organisasi terjadi penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,434.

### 4. Lingkungan kerja (x3) = 0.163

Jika variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,163 atau sebaliknya apabila jika variabel disiplin kerja terjadi penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,163.

### b. Uji f

**Tabel 7. Hasil Analisa Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1806.021	3	602.007	251.797	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.898	33	2.391		

Total	1884.919	36		
-------	----------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Budaya Organisasi

Dari uji ANOVA atau F test didapat Fhitung sebesar 251.797 lebih besar dari Ftabel 2.892 dengan nilai sig 0,000. Karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### c. Uji t

**Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.814	.806		1.010	.320
	Disiplin kerja	.348	.098	.297	3.549	.001
	Budaya Organisasi	.434	.077	.532	5.643	.000
	Lingkungan Kerja	.163	.070	.186	2.347	.025

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

1. Pengaruh disiplin kerja (x1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0.001 lebih kecil dari 0.05. serta nilai t hitung sebesar 3.549 lebih besar dari nilai t tabel 1.69236. maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh Budaya Organisasi (x2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05. serta nilai t hitung sebesar 5.643 lebih besar dari nilai t tabel 1.69236. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (x3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0.025 lebih kecil dari 0.05. serta nilai t hitung sebesar 2.347 lebih besar dari nilai t tabel 1.69236. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### d. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 <sup>a</sup>	.958	.954	1.546

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R2 adalah 0.954.

Hal ini berarti 95,4% Variasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari ketiga

variabel independent yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 95,4\% = 4,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### C. PEMBAHASAN

#### 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji t diketahui nilai sig sebesar 0.001 yang berarti lebih kecil dari 0.05 yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah positif sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh yang searah antara kedua variabel tersebut.

#### 2. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang diketahui nilai sig sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 yang berarti budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang terjadi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah positif sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh yang searah antara kedua variabel tersebut.

#### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang diketahui nilai sig sebesar 0.025 yang berarti lebih kecil dari 0.05 yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang terjadi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh yang searah antara kedua variabel tersebut.

#### 4. Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Yudhistira Perkasa Abadi

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan di bagian sebelumnya, disiplin kerja (x1), budaya organisasi (x2), dan lingkungan kerja (x3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Yudhistira Perkasa Abadi. Hal ini karena f hitung 251.797 dengan nilai sig 0.000 karena lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis "Diduga Disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Perkasa Abadi diterima".

### V. PENUTUP

#### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari keseluruhan skripsi ini sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin kerja (x1) dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di di PT. Yudhistira Perkasa Abadi.
2. Variabel budaya organisasi (x2) dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di di PT. Yudhistira Perkasa Abadi.

3. Variabel lingkungan kerja (x3) dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di di PT. Yudhistira Perkasa Abadi.
4. Variabel Disiplin kerja (x1), budaya organisasi (x2), lingkungan kerja(Y) dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di di PT. Yudhistira Perkasa Abadi

## 2. Saran

Berdasarkan hasil peniliti, saran-saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut :

1. Bagi Akademis Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan otoriter, komensasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan
2. Bagi perusahaan Pimpinan PT. Yudhistira Perkasa Abadi untuk dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi baik dari aspek gaya Disiplin Kerja, Budaya Organisasi ataupun dalam aspek lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Basri, H. (2021). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern* (I. Zakaria (ed.); 1st ed.). CV. Jejak.
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25. Edisi 9, Semarang; Universitas Diponegoro.
- Hardiani, Risma Pratiwi, and Jovi Iristian. "PENGARUH KEDISIPLINAN,

MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH SIDOARJO: Kedisiplinan, Motivasi, Insentif, Kinerja." *Jurnal Penelitian Multidisiplin 2.1* (2023): 183-189.

Hariani & Hakim (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA BUDAYA ORGANISASI ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *BENING*, 8(2), 171-181.

Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat

Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sahir, S. H., Hasibuan, A., Siagian, E. M., Purba, S., Fitrianna, N., Rosmawati, Karundeng, M. L., Ismail, M., Siregar, H., Ayla, S., Sudjiman, L. S., & Sudjiman, P. E. (2022). *Pengantar Manajemen Kinerja* (M. J. F. Sirait (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.

Sari, W. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen UDINUS*, 1–12.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Shaleh, M., & Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (N. Batjo (ed.); 1st ed.). Penerbit Aksara Timur.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)* (H. Ramadhani (ed.); 1st ed.). Deepublish Publisher.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* (A. Rikki & J. Simarmata (eds.); 1st

ed.). Yayasan Kita Menulis.