

Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang

Gustin Nur Annisa ¹, Nurhadi ², Seno Sudarmono Hadi ³

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2,3}

Jl. Gatot Subroto No. 8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114.

Email: nurannisagustin@gmail.com ¹, nurhadi.nhd@bsi.ac.id ², senosudarmono79@gmail.com ³

Submit:
22-09-2025

Revisi:
16-10-2025

Terima
16-10-2025

Terbit Online:
20-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang. Menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh 35 karyawan, data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis memakai IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, budaya kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan oleh nilai thitung budaya kerja (2,698) dan disiplin kerja (4,559) yang lebih besar dari ttabel (2,046), serta nilai sig. (0,000) yang kurang dari 0,05. Secara simultan, budaya kerja dan disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung 109,725 yang melampaui Ftabel 3,29. Nilai R Square sebesar 87,3% mengindikasikan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, 12,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keyword: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to explain the influence of work culture and work discipline on employee performance at PT Surya Terang Teknik Abadi, Tangerang City. The population in this study were employees of PT Surya Terang Teknik Abadi, Tangerang City. Using a quantitative method with a saturated sample of 35 employees, data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS version 25. The results of the study showed that partially, work culture (X1) and work discipline (X2) both had a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the *t*-value of work culture (2.698) and work discipline (4.559) which are greater than *t*-table (2.046), and the sig. value (0.000) which is less than 0.05. Simultaneously, work culture and work discipline have also been shown to have a positive and significant effect on employee performance (Y). This is indicated by the *F*-value of 109.725 which exceeds *F*-table 3.29. The R Square value of 87.3% indicates that these two variables together make a major contribution to employee performance. Meanwhile, the remaining 12.7% was influenced by other factors not examined in this study. Keywords: Work Culture, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi karena tanpa adanya SDM yang profesional dan berkualitas, tujuan serta sasaran organisasi sulit tercapai secara optimal. Peran SDM profesional menjadi kunci keberhasilan organisasi melalui manajemen karyawan, penjadwalan, hingga pemanfaatan tenaga kerja yang efektif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan, budaya kerja, dan disiplin kerja yang berlaku di perusahaan. (Ali et al., 2023)

Budaya kerja adalah seperangkat kebiasaan dan nilai yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang, meskipun tidak ada sanksi tegas, namun secara moral telah disepakati bersama dan menjadi norma dalam mencapai tujuan organisasi (Iskandar et al., 2024). Fenomena yang muncul di PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang menunjukkan adanya kelemahan dalam komunikasi dua arah dan transparansi evaluasi kinerja. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan, sehingga

perusahaan perlu membangun ruang dialog, transparansi, dan media aspirasi agar tercipta budaya kerja yang positif.

Selain budaya kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa prestasi kerja tinggi dapat dicapai apabila seluruh karyawan memiliki sikap disiplin yang baik. Disiplin yang lemah sering ditunjukkan dalam bentuk absensi tinggi, keterlambatan, dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (Basri et al., 2023). Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Surya Terang Teknik Abadi, sehingga perusahaan perlu memperketat pengawasan, meningkatkan kepemimpinan, serta melibatkan karyawan dalam perencanaan agar rasa memiliki semakin kuat (Basyid, 2024).

Kinerja karyawan sendiri merupakan ukuran keberhasilan individu maupun organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum maupun etika (Hadi & Mustika, 2023). Fenomena yang ditemukan di PT Surya Terang Teknik Abadi menunjukkan adanya ketergantungan karyawan pada atasan serta rendahnya motivasi kerja. Solusi yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan pelatihan, sistem penghargaan, dan kepercayaan dalam pengambilan keputusan sederhana agar karyawan lebih mandiri dan produktif.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahastri et al., 2022). Namun, terdapat juga penelitian yang menemukan hasil berbeda, dimana disiplin kerja secara parsial tidak selalu berpengaruh signifikan (Mandira & Anggreni, 2023). Hal ini menandakan adanya gap penelitian yang masih perlu diuji, khususnya dengan konteks perusahaan yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini berusaha menghadirkan temuan empiris terbaru mengenai pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang.

Adapun indikator dari ke tiga variabel yang digunakan pada penelitian ini :

1. Budaya Kerja
 - a. Inovasi (*Innovation*)
 - b. Stabilitas (*Stability*)
 - c. Orientasi pada orang (*Orientation toward people*)
 - d. Orientasi pada hasil (*Result-orientation*)
 - e. Bersikap tenang (*Easygoingness*)
 - f. Perhatian pada hal detail (*Attention to detail*)
 - g. Orientasi pada kolaborasi (*Collaborative orientation*)
2. Disiplin Kerja
 - a. Tingkat absensi
 - b. Mematuhi peraturan perusahaan
 - c. Penggunaan waktu secara efektif
 - d. Tanggung jawab
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kualitas Kerja

- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Komitmen Tingkat

Rumusan Masalah

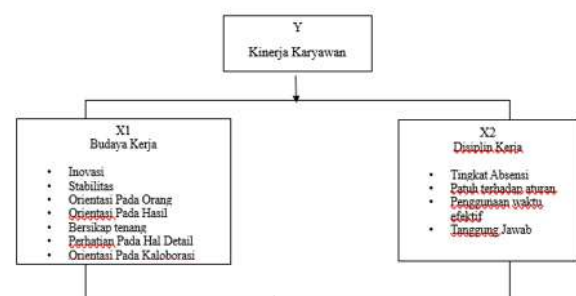
1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang?
3. Apakah budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengasumsikan bahwa budaya kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Secara konseptual, semakin baik budaya kerja yang tercipta serta semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.



Sumber: (Gustin, 2025)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. H1: Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. H3: Budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif - verifikatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Mansur et al., 2021). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan mengukur pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Miladi et al., 2023). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 35 responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, mulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) hingga 5 = Sangat Setuju (SS). Kuesioner disusun berdasarkan indikator budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang telah dioperasionalkan dalam definisi variabel penelitian. Data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, serta laporan terdahulu yang relevan sebagai bahan pendukung analisis.

3.4 Definisi Operasional Variabel

1. **Budaya Kerja (X1):** kebiasaan dan nilai yang diterapkan dalam organisasi, diukur dengan indikator: inovasi, stabilitas, orientasi pada orang, orientasi pada hasil, ketenangan, perhatian pada detail, dan kolaborasi.
2. **Disiplin Kerja (X2):** tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab pekerjaan, diukur dengan indikator: absensi, kepatuhan pada aturan, penggunaan waktu, dan tanggung jawab.
3. **Kinerja Karyawan (Y):** hasil kerja yang dicapai sesuai standar organisasi, diukur melalui indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan program **IBM SPSS versi 25**, melalui tahapan sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali (2018), suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai korelasi item-total (r hitung) lebih besar dari r tabel dengan signifikansi $< 0,05$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Ditya et al., 2025)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik agar model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator):

1. **Uji Normalitas:** menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test atau P-P Plot. Data dianggap normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018).
2. **Uji Multikolinearitas:** dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan Tolerance $> 0,1$, yang menandakan tidak ada korelasi kuat antar variabel bebas.
3. **Uji Heteroskedastisitas:** menggunakan uji Glejser. Model bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$.
4. **Uji Autokorelasi:** menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Nilai DW yang mendekati 2 menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- a. Y = Kinerja Karyawan
- b. a = Konstanta
- c. b_1, b_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel
- d. X_1 = Budaya Kerja
- e. X_2 = Disiplin Kerja
- f. e = Error

3.5.5 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$ (Sugiyono, 2019).

3.5.6 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Model dinyatakan signifikan apabila F hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

3.5.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan kontribusi besar terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kota Tangerang. Seluruh responden yang digunakan pada penelitian ini merupakan Karyawan PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan rumus sampel jenuh (sampling jenuh) untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yang kemudian menghasilkan jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yang kemudian menghasilkan sejumlah 35 Karyawan PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang sebagai sampel penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang, melalui pengisian kuesioner penelitian. Untuk mendistribusikan kuesioner, digunakan platform Google Form yang dikirimkan melalui email atau sebar link kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Angket penelitian sudah disampaikan dan diisi oleh responden dengan soal sebanyak 29 butir pernyataan dengan rincian 7 pernyataan untuk variabel budaya kerja, 7 pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan 15 pernyataan untuk variabel kinerja karya

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reabilitas, penulis menggunakan analisis dengan menggunakan SPSS 25. Berikut adalah hasil pengujian validitas. Dalam uji validitas, dapat digunakan uji signifikansi untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk menghitung derajat kebebasan (df), dapat dilakukan dengan cara mengurangi jumlah variabel independen (k) dari jumlah sampel (n).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah	R Hitung	R Tabel	Ket
Budaya Kerja (X ₁)	7	0,664 s/d 0,845	0,333	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	7	0,516 s/d 0,903	0,333	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,540 s/d 0,886	0,333	Valid

Sumber: (Gustin, 2025)

Nilai r hitung secara keseluruhan lebih besar dari r tabel 0,333, menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada semua indikator variabel adalah valid, yang ditunjukkan dengan hasil uji validitas untuk Budaya Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) pada tabel. sehingga semua item

pernyataan dapat digunakan dalam keseluruhan model tes dan tidak ada item pernyataan yang dihilangkan

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reabilitas Coefficient SPSS		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X ₁)	0,882	>	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,925	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,966	>	0,60	Reliabel

Sumber: (Gustin, 2025)

Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian dapat dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua metode utama untuk mendeteksi normalitas residual, yaitu melalui analisis grafik dan uji statistik. Dalam SPSS versi 25, hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test serta grafik normal probability plot yang membantu memvisualisasikan distribusi data secara lebih jelas.

- Jika $sig > 0,05$, artinya data berdistribusi normal.
- Jika $sig < 0,05$, artinya data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000
	3.93818432
Most Extreme Differences	.135
	.087

	-.135
Test Statistic	.135
Asymp. Sig. (2-tailed)	.108 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: (Gustin, 2025)

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,108. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan (0,108 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Dengan demikian, data tersebut memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis selanjutnya..

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas model regresi berkorelasi. Dengan menguji nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransi, pengujian ini berupaya untuk mengidentifikasi multikolinieritas. kriteria untuk menentukan apakah model terbebas dari gejala multikolinieritas adalah nilai VIF harus kurang dari 10 dan nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,226	4,415	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,226	4,415	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: (Gustin, 2025)

Berdasarkan tabel 3.2.2 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Budaya Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) sebesar 0,226 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 4.415 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Disiplin kerja tidak memiliki persoalan multikolinieritas

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji spearman's rho. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas, kita perlu melihat nilai Sig.(2-tailed) untuk hubungan setiap variabel independen dengan variabel RES_1 (Unstandardized Residual). Adapun kriteria penentuannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig 2-tailed > 0,05 maka kesimpulannya tidak menunjukkan terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai Sig 2-tailed < 0,05 maka kesimpulannya menunjukkan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations			
		Budaya Kerja	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Budaya Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,429*	0,058
		Sig. (2-tailed)		0,010	0,742
		N	35	35	35
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,429*	1,000	-0,018
		Sig. (2-tailed)	0,010		0,918
		N	35	35	35
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,058	-0,018	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,742	0,918	
		N	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: (Gustin, 2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji Spearman's rho ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Budaya Kerja (X1) sebesar 0,742 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,742 > 0,05) dan Disiplin kerja (X2) sebesar 0,918, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,918 > 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Berdasarkan rumus pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai DW < dL atau DW > (4 - dL), artinya terdapat autokorelasi.
- Jika nilai dU < DW < (4 - dU), artinya tidak ada autokorelasi.
- Jika nilai dL < DW < dU atau (4 - dU) < DW < (4 - dL)

Tabel 5 Hasil Uji Autokolerasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,954 ^a	0,873	0,863	4,03939	1,681
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: (Gustin, 2025)

Dilihat dari hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson pada kajian ini mendapatkan nilai DW sebesar 1.681. Dengan sebagai berikut:

K = 2 (Jumlah Variabel Independen)
N = 35 (Jumlah sampel)
DW = 1,681 (Hasil nilai statistik durbin watson)
dU = 1,5838 (Tabel durbin watson nilai tabel pada signifikansi $\alpha = 5\%$)
dL = 1,3433 (Tabel durbin watson nilai tabel pada signifikansi $\alpha = 5\%$)
4 - dL = 4 - 1,3433 = 2,6567.
4 - dU = 4 - 1,5838 = 2,4162

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan hasil dari $dU < DW < (4 - dU)$, adalah $1,5838 < 1,681 < 2,4162$ dapat diartikan bahwa sampel yang digunakan dalam model regresi dalam penelitian ini tidak memiliki masalah autokorelasi.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan variabel bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	-2,712
	Budaya Kerja (X1)	0,823
	Disiplin Kerja (X2)	1,369

Sumber: (Gustin, 2025)

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda SPSS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-2,712	4,630		-0,586	0,562		
	Budaya Kerja	0,823	0,305	0,358	2,688	0,011	0,226	4,415
	Disiplin Kerja	1,369	0,300	0,604	4,559	0,000	0,226	4,415

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS,2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

$$Y = (-2,712 + 0,823 + 1,369 + \epsilon)$$

Berdasarkan koefisien regresi tidak terstandarisasi (nilai 'B'), kita dapat memahami dampak langsung dari Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Konstanta (-2,712) menunjukkan perkiraan Kinerja Karyawan saat kedua variabel independen (Budaya Kerja dan Disiplin Kerja) bernilai nol. Perlu diingat bahwa nilai negatif ini mungkin tidak memiliki interpretasi praktis yang nyata dalam konteks kinerja, melainkan berfungsi sebagai titik awal matematis dalam model. Adapun pengaruh masing-masing variabel:

2. Budaya Kerja menunjukkan koefisien 0,823. Ini berarti, setiap peningkatan satu unit dalam Budaya Kerja diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,823 unit, dengan asumsi
3. Disiplin Kerja tidak berubah. Disiplin Kerja memiliki koefisien 1,369. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit pada Disiplin Kerja diprediksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,369 unit, dengan asumsi Budaya Kerja tetap konstan.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji T

Pada pengujian yang dilakukan menggunakan alat bantu statistik SPSS 25, dilakukan perhitungan t hitung untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak, kita membandingkan nilai thitung dengan t tabel.

Tabel 8 Hasil Uji T

Variabel	T.Hitung	T.Tabel	Sig.	Ket
Budaya Kerja (X1)	3.463	2,046	0,011	Sig
Disiplin Kerja (X2)	3.647	2,046	0,000	Sig

Sumber: (Gustin, 2025)

Berdasarkan hasil analisis uji t parsial pada tabel, diperoleh nilai thitung sebesar 2,698 > ttabel 2,046 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Ha1 diterima dan Ha0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang. Berdasarkan hasil analisis uji t parsial pada tabel, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,559 > t tabel 2,046 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Ha1 diterima dan Ha0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang

3.4.2 Uji F

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05. Dengan rumus df (untuk penyebut) = n-k nilai n (sampel) sebanyak 35 dikurang nilai k (jumlah dari variabel independen dan jumlah variabel dependen) sebanyak 3 = 32 dan rumus df (untuk pembilang) = k-1 nilai k (jumlah dari variabel

independen dan jumlah variabel dependen) sebanyak 3 dikurang 1 = 2, maka dapat diperoleh nilai f tabel sebesar 3,29.

Tabel 9 Hasil Uji F

variabel	F.Hitung	F.Tabel	Sig.	Keteranga n
Budaya Kerja (X1)	109,725	3.29	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)				

Sumber: (Gustin, 2025)

Hasil dari perhitungan Uji F terdapat pada nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung $109,725 > Ftabel 3.29$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka model penelitian dinyatakan telah fit untuk digunakan mengestimasi hasil pengujian hipotesis.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen di evaluasi dengan menggunakan uji koefisien determinasi. Kemampuan variabel independent untuk menejelaskan variasi Idependen terbatas jika nilai adjusted R square rendah.

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	R Square	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,790	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,844	

Sumber: (Gustin, 2025)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,790 atau 79 % ($0,790 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 79% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, budaya kerja mampu menjelaskan 79% dari variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,844 atau 84,4% ($0,844 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 84,4% terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, disiplin kerja mampu menjelaskan 84,4% dari variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sedangkan 15,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Variabel	R Square	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,873	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)		

Sumber: (Gustin, 2025)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,873 atau 87,3% ($0,873 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 87,3% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel independen budaya kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel kedua variabel budaya kerja dan disiplin kerja bersifat negatif dan signifikan, dengan kata lain budaya kerja dan disiplin kerja pada PT. Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel- variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel budaya kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0,823. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan..

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 1,369. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H2 dalam penelitian ini diterima. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, nilai, dan norma yang berlaku di lingkungan kerja, yang tercermin dalam sikap serta perilaku mereka saat menjalankan tugas dan tanggung jawab. Ini mencakup ketepatan waktu dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan, tanggung jawab terhadap hasil kerja, inisiatif dalam menjalankan tugas, serta sikap dan etika profesional dalam berinteraksi.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel budaya kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $2,698 > 2,046$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Nilai determinasi (R^2) sebesar 0,790 menunjukkan bahwa budaya kerja menjelaskan 79% variasi kinerja karyawan, dengan keeratan korelasi yang kuat.
2. Disiplin Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh t hitung $4,559 > 2,046$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,844 berarti disiplin kerja menjelaskan 84,4% variasi kinerja karyawan, dengan korelasi yang kuat.
3. Budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan F hitung $109,725 > 3,29$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,873 menunjukkan kedua variabel mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 87,3%, sedangkan 12,7% dipengaruhi faktor lain. Hubungan keduanya dengan kinerja karyawan tergolong sangat kuat.

4.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Pada variabel **Budaya Kerja (X1)**, indikator inovasi menunjukkan skor rendah, terutama terkait kepatuhan prosedur yang dianggap tidak relevan. Disarankan perusahaan menyederhanakan prosedur, memperjelas bahasa, serta menggunakan diagram alir agar lebih mudah dipahami.
- b. Pada variabel **Disiplin Kerja (X2)**, indikator penggunaan waktu efektif juga rendah, disebabkan burnout yang menurunkan fokus. Perusahaan disarankan menyediakan program *mindfulness* atau meditasi singkat untuk membantu karyawan lebih fokus.
- c. Pada variabel **Kinerja Karyawan (Y)**, indikator kualitas kerja rendah karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Solusi yang disarankan yaitu program mentoring oleh karyawan senior agar dapat berbagi pengalaman dan membantu penyelesaian masalah.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja agar kajian kinerja pegawai lebih komprehensif.

REFERENSI

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Journal of Scientech Research and Development*, 5(1), 355–370. <https://doi.org/10.56670/jsrd.v5i1.143>
- Basri, F., Maryadi, & Asri. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Dan Protokol Kabupaten Luwu. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(2), 164–172.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Ditya, N., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Alkesindo Jakarta. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1), 46–55. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i1.4905>
- Hadi, I. F., & Mustika, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank. *Nusantara Hasana Journal*, 2(10), 88–95. <https://doi.org/10.59003/nhj.v2i10.798>
- Iskandar, I. A. F., Sumardi, B., & Herlina, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon. 1(9), 985–994.
- Mahastri, A. N., Samuel, A. U., Tambani, A., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Campur Di Manado the Effect of Work Discipline and Work Culture on Employees Work Performance of Bakso Campur in Manado. 2030 *Jurnal EMBA*, 10(4), 2030–2039.
- Mandira, I. M. C., & Anggreni, N. M. A. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bukit Indah. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 12(1), 37–45. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i1.752>
- Mansur, Ginting, I. R., & Nababan, L. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 47–72.
- Miladi, Y., Maryam, S., & Satarudin. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram. *Jurnal Oportunitas : Ekonomi Pembangunan*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.29303/oportunitas.v2i2.491>