

The Influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Work Experience on Employee Performance at PT Sinarmulia Sukses Makmur

Muhammad Gusvarizon^{1*)}, Putu Tirta Sari Ningsih²⁾, Siti Fadliah³⁾

¹⁾³⁾Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

²⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: gusvarizon@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i2.2993>

Abstract

Human resource management plays an active role in improving employee performance through a number of influencing variables including organizational culture, work discipline, work experience and employee performance. This research is a quantitative research with a descriptive design. The research was conducted by seeking primary data, through questionnaires filled out by respondents of PT. Sinarmulia Sukses Makmur employees, which were conducted by sampling through a random sampling method. The data were processed by statistical analysis with multiple linear regression tests, coefficient of determination (adjusted Rsquare), partial hypothesis testing (t-test) and simultaneous ANOVA testing (F-table). The objectives of this study are: 1) To determine the effect of organizational culture on employee performance. 2) To determine the effect of work discipline on employee performance. 3) To determine the effect of work experience on employee performance. 4) To determine the effect of organizational culture, work discipline and work experience together on employee performance of PT. Sinarmulia Sukses Makmur. The results of this study are as follows: 1) Organizational culture has a significant effect on employee performance. 2) Work discipline has a significant effect on employee performance. 3) Work experience has a significant effect on employee performance. 4) Organizational culture, work discipline and work experience together have a significant influence on the performance of PT. Sinarmulia Sukses Makmur employees. The conclusion of this study is that there is a significant influence between organizational culture, work discipline, work experience and employee performance at PT. Sinarmulia Sukses Makmur.

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

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sejumlah variabel-variabel yang mempengaruhinya termasuk budaya organisasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian dilakukan dengan mencari data primer, melalui pengisian kuesioner oleh responden karyawan PT. Sinarmulia Sukses Makmur, yang dilakukan secara sampling melalui metode random sampling. Data diolah dengan analisa statistik dengan uji regresi linier berganda, koefisien determinasi (*adjust Rsquare*), hipotesis pengujian parsial (*t-test*) dan pengujian simultan ANOVA (*F-tabel*). Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. 4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmulia Sukses Makmur. Hasil penelitian ini sebagai berikut: 1) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Budaya organisasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmulia Sukses Makmur. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan di PT. Sinarmulia Sukses Makmur.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi harus mencari untuk membangun nilai-nilai dan keyakinan di sekitar inovasi, teknologi, kerja tim dan menggunakan sumber daya dengan benar. Memiliki nilai-nilai yang tepat memungkinkan karyawan untuk keluar dari zona nyaman mereka dan menghadapi tantangan yang tidak akan mereka lakukan jika tidak. Ketika ini terjadi, karyawan tidak hanya menjadi bertanggung jawab atas kinerja mereka, mereka juga berusaha untuk unggul dan menjadi lebih produktif di tempat kerja. Ketika produktivitas meningkat, pertumbuhan terjadi.

Literatur terbaru membuktikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan menjadi semakin penting bagi kinerja perusahaan dan pencapaian visi bisnis. Karyawan dianggap sebagai aset berharga bagi sebuah organisasi, yang membutuhkan manajemen yang efektif dari karyawan ini di perusahaan. Terlepas dari lingkungan yang sangat dinamis, sejumlah sarjana telah mempertanyakan penerapan praktik manajemen barat di negara berkembang dan sejak lama juga telah diakui bahwa budaya adalah sumber utama perbedaan dalam praktik manajemen kinerja (Daniels et al., 2004; Piercy et al., 2004). Banyak peneliti (misalnya, Denison, Haaland, & Goelzer dalam Yilmaz, 2008) telah dipanggil untuk menyelidiki fenomena budaya organisasi dalam konteks budaya yang berbeda khususnya di negara-negara non-Barat.

Disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya organisasi. Budaya disiplin harus meresap ke seluruh organisasi. Merupakan tanggung jawab setiap individu untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan cenderung memiliki kebiasaan kerja yang ceroboh. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi adalah mereka yang mengikuti aturan dan peraturan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah salah satu sikap kerja yang paling penting untuk dipantau, dan perusahaan sering melakukan penilaian kinerja secara teratur. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan kepercayaan pelanggan (Ibrahim et al., 2022). Dalam pendekatan ini, setiap karyawan akan dapat memahami tanggung jawab kritis, tingkat kompetensi, dan penanda keberhasilan yang diperlukan (Sun et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan isu penting baik di perusahaan non-profit dan profit serta bertindak sebagai dasar untuk mengevaluasi prestasi organisasi atau lembaga (Islam et al., 2022). Kinerja mengacu

pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan atau efektivitas dan efisiensi suatu program atau kegiatan (Kissi et al., 2020).

Jika sebuah perusahaan ingin maju, ia harus mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas semua sumber dayanya dan berhasil bersaing dengan bisnis lain di industrinya. Salah satu contoh daya saing adalah pencarian tenaga kerja (sumber daya manusia) yang dapat diandalkan dan fleksibel sehingga bisnis dapat memenuhi kebutuhan semua pelanggan.

Pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Banyaknya pengalaman kerja seseorang maka akan lebih menguasai pekerjaannya. Dalam hal ini berarti mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas yang akan dijalankannya.

Sehubungan dengan itu, standar kualitas pengalaman kerja sangat penting. Ini memastikan bahwa pekerja dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Terdapat dua cara untuk mendefinisikan pengalaman kerja. Pertama, ada sertifikat actual yang diberikan oleh Fair Train yang bergengsi, sebuah organisasi independen yang memberikan akreditasi kepada perusahaan yang menyangkut semua aspek kerja di perusahaan tertentu. Kedua, standar kualitas pengalaman kerja dapat digambarkan secara lebih samar sebagai sekelompok faktor yang menentukan kepuasan pekerja di suatu perusahaan tertentu.

Kita sudah tahu bahwa kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Pertumbuhan perusahaan akan terdongkrak jika kinerja karyawannya baik. Disisi lain, kinerja yang buruk oleh seorang karyawan akan berdampak negatif pada bisnis. Kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat menjadi indikator kinerja mereka.

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas dari budaya organisasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja maka terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmulia Sukses Makmur sehingga tidak mencapai target perusahaan.

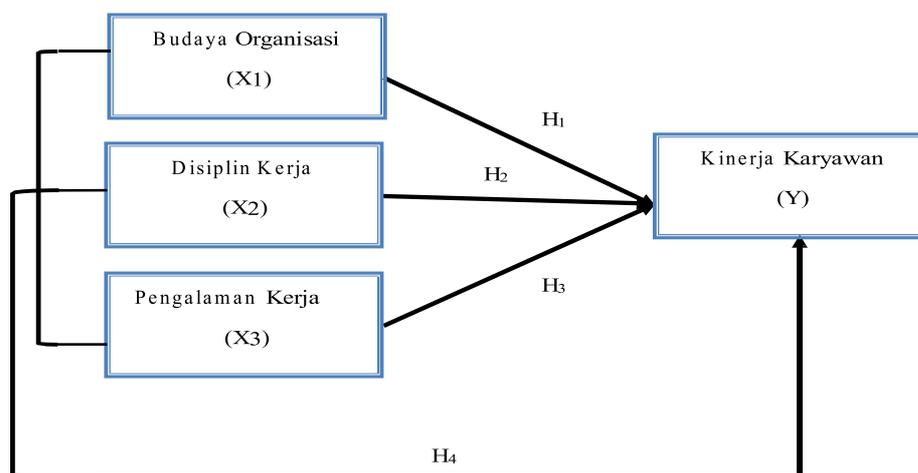
Salah satu alasan banyak perusahaan sukses adalah karena mereka tahu apa yang bisa dilakukan dengan baik dan didasarkan pada kepemilikan atas sumber daya dan kemampuan yang mereka miliki, menurut Robbins dan Judge (2014:198). Salah satu kekuatan perusahaan adalah departemen sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset berharga oleh banyak perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinarmulia Sukses Makmur yang beralamat di Jl. Tanjung Duren Barat 6 No.28a, RT.10/RW.7, Kecamatan Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta - 11470.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian di bidang sosiologi deskriptif berfokus pada isu-isu sosial, seperti bagaimana masyarakat diterapkan dalam situasi tertentu dan bagaimana hal itu mempengaruhi kehidupan masyarakat.

Sugiyono (2016:36) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah: “metode riset yang berlandaskan pada filosofi positivis yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen riset dan menganalisis data kuantitatif atau statistik.”



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H 1 = Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmulia Sukses Makmur

H 2 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmulia Sukses Makmur

H 3 = Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmulia Sukses Makmur

H 4 = Diduga Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmulia Sukses Makmur.

Teknik Pengumpulan Data

Berikut adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam Penelitian ini:

1. Kuesioner

Data dikumpulkan dengan meminta responden untuk menanggapi serangkaian pertanyaan atau komentar tertulis.

Skala likert akan digunakan untuk mengukur tanggapan terhadap pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner. Disarankan oleh Sugiyono (2016:93) bahwa skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial.

2. Observasi

Ada banyak mekanisme biologis dan psikologis yang berbeda saat kita melakukan observasi. Pengamatan dan memori adalah dua yang paling penting. Data primer dan data sekunder digunakan dalam riset ini oleh peneliti di PT. Sinarmulia Sukses Makmur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas diterapkan untuk memastikan bahwa skala mengukur apa yang ingin diukur, dan semua item dalam skala mengukur konstruk. Jadi reliabilitas dan validitas diperiksa untuk memastikan bahwa skala pengukuran cukup baik untuk diukur dalam sampel tertentu.

Konsep dasar yang perlu diingat saat membuat penilaian apa pun adalah validitas. Validitas mengacu pada apakah tes mengukur apa yang ingin diukur. Misalnya, tes mengemudi yang valid harus mencakup komponen mengemudi praktis dan bukan hanya tes teoritis tentang aturan mengemudi. Tes bahasa yang valid untuk masuk universitas, misalnya, harus mencakup tugas-tugas yang mewakili setidaknya beberapa aspek dari apa yang sebenarnya terjadi di lingkungan universitas, seperti mendengarkan ceramah, memberikan presentasi, terlibat dalam tutorial, menulis esai, dan membaca teks.

Riset ini memiliki tingkat kepercayaan 95 persen, atau tingkat kesalahan 5%, dengan jumlah sampel 75 responden. Untuk mengumpulkan sampel, derajat kebebasan (df) seseorang diukur. Jawaban df adalah $75 - 2 = 73$ jika menggunakan rumus $df = n - 2$. Lalu didapatkan r tabel adalah sejumlah 0.227 yang didapat melalui SPSS.

a) Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 1. Output Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Item – Total Statistics				
n = 75 r tabel = 0.227				
Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	P1	0,763	0,227	Valid
	P2	0,571	0,227	Valid
	P3	0,763	0,227	Valid
	P4	0,571	0,227	Valid
	P5	0,886	0,227	Valid
	P6	0,322	0,227	Valid
	P7	0,886	0,227	Valid
	P8	0,473	0,227	Valid
	P9	0,886	0,227	Valid
	P10	0,886	0,227	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 bisa ditarik kesimpulan bahwasanya semua butir pernyataan variabel budaya organisasi (X_1) yang berada pada kuesioner merupakan butir yang valid karena mempunyai nilai r hitung \geq r tabel.

b) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 2. Output Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item – Total Statistics				
n = 75 r tabel = 0.227				
Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X_2)	P1	0,803	0,227	Valid
	P2	0,550	0,227	Valid
	P3	0,803	0,227	Valid
	P4	0,550	0,227	Valid
	P5	0,550	0,227	Valid
	P6	0,832	0,227	Valid
	P7	0,548	0,227	Valid
	P8	0,832	0,227	Valid
	P9	0,832	0,227	Valid
	P10	0,548	0,227	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Mengingat nilai pada r tabel hitung pada tabel 2 , maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) pada angket adalah item yang sah.

c) Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₃)

Tabel 3. Output Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₃)

Item – Total Statistics				
n = 75 r tabel = 0.227				
Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₃)	P1	0,763	0,227	Valid
	P2	0,583	0,227	Valid
	P3	0,716	0,227	Valid
	P4	0,667	0,227	Valid
	P5	0,831	0,227	Valid
	P6	0,498	0,227	Valid
	P7	0,629	0,227	Valid
	P8	0,667	0,227	Valid
	P9	0,831	0,227	Valid
	P10	0,498	0,227	Valid

Berdasarkan tabel 3 bisa ditarik kesimpulan bahwasanya semua butir pernyataan variabel pengalaman kerja (X₃) yang berada di kuesioner merupakan butir yang valid karena memiliki nilai r hitung \geq r tabel.

d) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item – Total Statistics				
n = 75 r tabel = 0.227				
Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,721	0,227	Valid
	P2	0,512	0,227	Valid
	P3	0,622	0,227	Valid
	P4	0,894	0,227	Valid
	P5	0,888	0,227	Valid
	P6	0,339	0,227	Valid
	P7	0,868	0,227	Valid
	P8	0,622	0,227	Valid
	P9	0,894	0,227	Valid
	P10	0,721	0,227	Valid
	P11	0,583	0,227	Valid
	P12	0,868	0,227	Valid
	P13	0,888	0,227	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada riset ini dilaksanakan melalui model “Cronbach’s Alpha”, yaitu dengan menganalisis nilai “Cronbach’s Alpha” yang didapatkan melalui instrumen aplikasi SPSS versi 22.

Tabel 5. Output Uji Reliabilitas

Variabel	“Cronbach’s Alpha”	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,880	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,893	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,861	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 data diatas maka variabel budaya organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), pengalaman kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) reliabel karena “Cronbach’s Alpha” $\geq 0,6$ maka butir pernyataan demikian bisa disebut reliabel.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Output Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.013	3.720		5.410	.590	
	Budaya Organisasi (X1)	1.173	.300	.832	3.910	.000	.041
	Disiplin Kerja (X2)						
	Pengalaman Kerja (X3)	.133	.279	.102	4.781	.004	.041
		.033	.066	.022	4.961	.002	.960

a). Dependent Variable: Kinerja Kerja (X4)

Tabel 6 menunjukkan nilai Toleransi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,041, nilai Toleransi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,041, dan nilai Toleransi Pengalaman Kerja (X3) sebesar 0,960. Sedangkan Budaya Organisasi (X1) memiliki VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 4,331, Disiplin Kerja (X2) memiliki VIF sebesar 4,449, dan Pengalaman Kerja (X3) memiliki VIF sebesar 1,042. Nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968 ^a	.937	.935	2.625	1.899

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

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2022

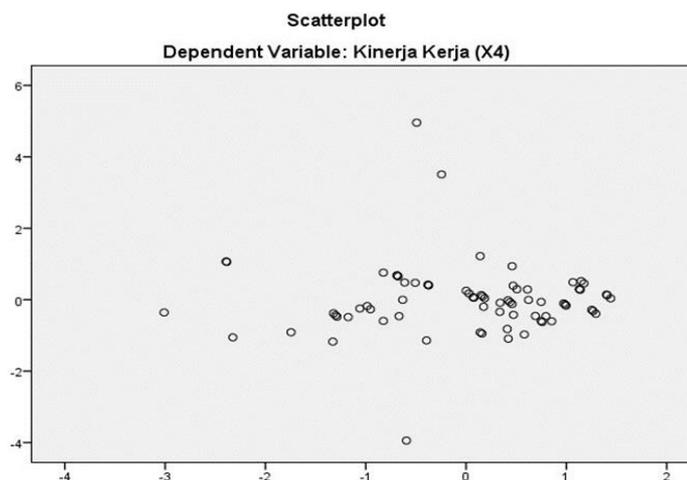
Riset ini menggunakan uji Durbin Watson (DW test), dimana nilai DL dan DU diperoleh dengan melihat tabel statistik Durbin Watson pada taraf signifikansi = 5 persen, $k = 3$ (jumlah variabel bebas adalah $X_1, X_2,$ dan X_3), maka diperoleh nilai $DL = 1,543$ dan nilai $DU = 1,709$ dengan $n = 75$ (jumlah responden), dan nilai $DW = 1,899$ diperoleh dari hasil pengolahan data.

$$= 1,709 < 1,899 < 4 - 1,709$$

$$= 1,709 < 1,899 < 2,290$$

Berdasarkan hasil yang didapatkan bisa dipahami bahwasanya nilai Watson terletak diantara DU dan $4 - DU$ ($1,709 < 1,899 < 2,290$). Maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Output Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut bisa dilihat titik-titik menyebar dengan acak dan tidak membuat sebuah pola tertentu serta menyebar diatas dan dibawah. Berarti tidak terdapat

heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk variabel budaya disiplin kerja, organisasi, kinerja karyawan., dan pengalaman kerja.

Uji Normalitas

Tabel 8. Output Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Pengalaman Kerja	Kinerja Kerja
N		75	75	75	75
Normal	Mean	35.73	64.85	31.73	64.85
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	6.856	20.070	5.908	20.070
Most Extreme	Absolute	.120	.095	.118	.095
Differences	Positive	.088	.095	.081	.095
	Negative	-.120	-.090	-.118	-.090
Test Statistic		.120	.095	.118	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c	.093 ^c	.082 ^c	.093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil dari tabel 8 menunjukkan angka signifikansi Kolmogorov- Smirnov dari masing-masing variabel. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

:

Tabel 9. Kesimpulan Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Angka Signifikansi	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,099	0,05	Normal
Disiplin Kerja (X2)	0,093	0,05	Normal
Pengalaman Kerja (X3)	0,082	0,05	Normal
Kinerja (Y)	0,093	0,05	Normal

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 9 dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai kolmogorov-smirnov $0,099 > 0,05$ maka normal, Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai kolmogorov-smirnov $0,093 > 0,05$ maka normal, Pengalaman Kerja (X3) mempunyai nilai kolmogorovsmirnov $0,082 > 0,05$ dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai $0,093 > 0,05$ maka normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda mencakup pengujian uji statistik t, uji statistik F dan koefisien determinasi.

Tabel 10. Output Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-2.013	3.720		5.410	.590	
	Budaya Organisasi (X1)	1.173	.300	.832	3.910	.000	.041
	Disiplin Kerja (X2)	.133	.279	.102	4.781	.004	.041
	Pengalaman Kerja (X3)	.033	.066	.022	4.961	.002	.960
							VF
							24.331
							24.449
							1.042

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja (X4)

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + (\beta_1) X_1 + (\beta_2) X_2 + (\beta_3) X_3$$

$$Y = -2,013 + 1,173 X_1 + 0,133 X_2 + 0,033 X_3$$

Uji t

Tabel 11. Output Uji t

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	-2.013	3.720		5.410	.590	
	Budaya Organisasi (X1)	1.173	.300	.832	3.910	.000	.041
	Disiplin Kerja (X2)	.133	.279	.102	4.781	.004	.041
	Pengalaman Kerja (X3)	.033	.066	.022	4.961	.002	.960
							VF
							4.331
							4.449
							1.042

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja (X4)

Berdasarkan tabel 11 output diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) mempunyai t hitung > t tabel (3.910 > 1,993) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X2) mempunyai t hitung > t tabel (4,781 > 1,993) dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja (X3) mempunyai t hitung > t tabel (4.961 > 1,993) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha

diterima artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 12. Output Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6783.255	3	2261.085	155.347	.000 ^b
	Residual	1033.412	71	14.555		
	Total	7816.667	74			

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat disimpulkan bahwa F hitung = 155,347. df 1 jumlah kelompok data -1) = 3 - 1 = 2, df 2 = (n - 3) = 75 - 3 = 72. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,73 (Lihat pada lampiran tabel F). Nilai F hitung > F tabel (155,347 > 2,73) dan nilai probabilitas (signifikan) adalah sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya semua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan pengalaman kerja (X₃) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas (kualitas pelayanan, harga, promosi) dalam menjelaskan varian variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat pada output *model summary* yang hasilnya disajikan sebagai berikut :

Tabel 13. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,641	,626	3,665

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Adjusted R Square menampilkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 22. Jika terdapat lebih dari dua variabel independen dalam suatu regresi, maka Adjusted R square biasanya digunakan untuk menilai kepentingan relatifnya (bebas).

Dalam riset ini budaya organisasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh sebesar 62,16% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar ($100\% - 62,6\% = 37,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam riset ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan temuan analisis riset yang dilakukan peneliti pada penelitian diatas , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Di PT. Sinarmulia Sukses Makmur, budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 3,910 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993 dengan tingkat signifikansi 0,0000,05. Hal ini dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa H_{a1} diterima.
2. Faktor disiplin kerja memiliki pengaruh yang agak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmulia Sukses Makmur. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,781 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993 dengan taraf signifikansi 0,00 0,05 yang menunjukkan bahwa H_{a2} diterima.
3. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang agak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmulia Sukses Makmur. Nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 4,961 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993 dengan taraf signifikansi 0,0020,05 yang menunjukkan bahwa H_{a3} diterima.
4. Menunjukkan bahwa tiga unsur yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja, semuanya memiliki pengaruh yang bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmulia Sukses Makmur. Nilai F-hitung sebesar 155.347 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi 0,0000,05 hal tersebut menunjukkan akibatnya pilihan H_0 ditolak sedangkan pilihan H_a disetujui.
5. Berdasarkan hasil uji, koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,6 %, sisanya 37,4 % dijelaskan oleh komponen yang tidak termasuk dalam model riset ini.

REFERENSI

- Afandi, A, & Bahri, S (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, jurnal.umsu.ac.id, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5044>
- Badriyah, M (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. ed. Affifudin. Bandung: CV PUSTAKA SETIA
- Berger, CR, & Roloff, ME (2014). *David, Handbook Ilmu Komunikasi (Terj. Derta Sri Widowatie)*., Bandung: Nusa Dua
- Darmawan, A (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, jurnal.polibatam.ac.id, <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/3960>
- Edy, S (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak Ke Enam. *Jakarta: Pranada Media Group*
- Edison, E, Anwar, Y, & Komariyah, I (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.*, senayan.iain-palangkaraya.ac.id, http://senayan.iain-palangkaraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=12365&keywords=
- Fahmi, I (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua.*, Bandung: CV. Alfabeta
- Fitriya, A, & Kustini, K (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa ...*, journal.laaroiba.com, <https://journal.laaroiba.com/index.php/reslaj/article/view/1786>
- Gary, D (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. *Jakarta: Salemba Empat*
- Mangkunegara, AP (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: Rosda.*
- Rivai, V, Basir, S, Sudarto, S, & Veithzal, AP (2013). Commercial bank management: Manajemen perbankan dari teori ke praktik. *Jakarta: Rajawali Pers*
- Robbins, SP, & Judge, TA (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)(Salemba Empat, Ed).* *Jakarta.*, Pearson Education, Inc

- Sugiyono, D (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*, digilib.unigres.ac.id,
https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43
- Snell, S, & Bohlander, G (2010). *Principles of Human Resource, management 15th ed. Mason, OH: south Western-Cengage Learning*
- Wibowo, PD (2013). *Manajemen Kinerja. edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers*