

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ROXY MALL BANYUWANGI

¹Putri Intan Permata Sari, ²Endang Sungkawati, ³Rachma Yuliana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wisnuwardhana Malang
Email: endang_sung@yahoo.co.id

Abstract: *Humans always play an active and dominant role in every organizational activity, because humans are the planners, actors and determinants of the realization of organizational goals. Goals cannot be realized without the active role of employees even though the tools the company has are so sophisticated. To be able to find out the extent of the existence, role and contribution of human resources in achieving organizational success, performance measurement is certainly needed. A successful and effective organization is an organization with individuals who have good performance. An effective or successful organization will be supported by quality human resources. The aim of this research is to find out and analyze the simultaneous influence of organizational culture and work discipline on the performance of Roxy Mall Banyuwangi employees. The population in the research is employees of Roxy Mall, Banyuwangi Regency, totaling 82 people. , using census sampling.*

Factors increasing employee performance consisting of organizational culture and work discipline simultaneously greatly influence employee performance at ROXY Banyuwangi Mall. Partial factors for increasing employee performance that influence employee performance at ROXY Banyuwangi Mall, namely the variables Organizational Culture and Work Discipline

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

Abstrak: Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisa terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Roxy Mall Banyuwangi. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Roxy Mall, Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 82 orang, menggunakan sensus sampling.

Faktor-faktor peningkatan Kinerja Karyawan yang terdiri dari Budaya Organisasi, Disiplin Kerja secara simultan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Mall ROXY Banyuwangi. Faktor-faktor peningkatan Kinerja Karyawan secara parsial yang berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Mall ROXY Banyuwangi, yaitu variabel Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja.

Dalam meningkatkan kualitas pelayanan suatu mall maka kinerja pegawai menjadi salah satu kunci utama untuk menjawab permasalahan tersebut. Sama halnya dengan organisasi manapun, terutama yang paling mempengaruhi adalah faktor internal diantaranya dihubungkan dengan sifat pegawai itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan

(Siagian, 2014; Sitinjak et al., 2021). Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) (Luthans, 2011; Robbins, Stephen P. Judge, 2015). Kinerja seseorang mempunyai tingkat yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya (Moehariono, 2010). Selain melaksanakan tugas, karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2006).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain disiplin kerja dan budaya organisasi (Anugerah, 2019; Kawuluan, 2016; Sungkawati & Suarniati, 2022). Disiplin kerja merupakan sikap sadar seorang karyawan untuk melakukan dan menaati peraturan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin kerja maka akan menyelesaikan tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Selain disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi juga perlu diperhatikan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Handoko, 2011; Hasibuan, 2016). Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Jenis-jenis disiplin antara lain disiplin preventif, progresif, dan korektif. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, faktor disiplin ini perlu mendapatkan perhatian yang besar, baik pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2009).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Siagian, 2014). Penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi pegawai yang datang terlambat saat bekerja, dan lain sebagainya. Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Setiawan & Sawitri, 2019; Soedjono, 2005). Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pengaruh umum dari luar yang luas, pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat dan faktor-faktor yang spesifik dari organisasi (Wahyudi, 2019). Budaya organisasi merupakan pemegang peranan penting dalam pencapaian target perusahaan. Budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan (Lukitaningtiyas, 2017). Budaya organisasi dan disiplin kerja di sebuah lembaga ataupun perusahaan merupakan faktor penting seperti upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja pegawainya. Budaya organisasi juga dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan motivasi bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi (Anugrah, 2019).

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja karyawan pada Roxy Mall Banyuwangi dilihat dari lima nilai utama yang ada pada pelayanan. Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis, faktor organisasi (Robbins, Stephen P. Judge, 2015).

Roxy Mall Banyuwangi adalah salah satu pusat mall di Banyuwangi yang tepat ada di tengah kota Banyuwangi. Sebagaimana mall yang merupakan pusat perbelanjaan di Roxy Mall Banyuwangi meningkatkan efektivitas kerja merupakan salah satu hal yang penting. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar efektivitas di dalam Roxy Mall Banyuwangi. Dimana di dalamnya diperlukan peningkatan kinerja karyawan agar sasaran yang dituju dapat terlaksanakan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi. Penerapan disiplin kerja ini ditunjukkan seperti mengantisipasi karyawan yang

datang terlambat saat berangkat bekerja, dan pulang tidak tepat waktunya. Budaya organisasi merupakan pemegang peran yang sangat penting di dalam suatu pencapaian target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi di antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan seperti hubungan rekan kerja. Hal ini budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan factor penting upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal ini dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan pada Roxy Mall Banyuwangi belum optimal kurangnya kedisiplinan atau melanggar peraturan, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja menjadi turun. Dalam organisasi, karyawan melaksanakan tugasnya harus sesuai aturan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Roxy Mall Banyuwangi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Jenis penelitian kuantitatif adalah metode yang dilakukan berdasarkan paradigma positivisme dengan hasil akhirnya berupa generalisasi (Sugiyono, 2018).

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada subjek yang diteliti adalah Kinerja Roxy Mall, Kabupaten Banyuwangi dan pada variabel penelitian yang diteliti yaitu variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja (variabel bebas) serta Kinerja Karyawan (variabel terikat).

Penelitian ini merupakan penelitian observasional yang dilakukan terhadap sejumlah objek menurut keadaan sebenarnya, tanpa ada interval dari peneliti. Dalam penyusunan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang diperoleh, penulisan menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumenter. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji hipotesis, uji asumsi klasik (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Mall di Kabupaten Banyuwangi. Mall ini merupakan salah satu pusat perbelanjaan masyarakat Kabupaten Banyuwangi. Dengan fasilitas dan gerai yang lengkap, Roxy Mall bisa menjadi salah satu tujuan belanja / shopping dan refreshing bersama keluarga dan teman.

Gerai yang tersedia mulai dari department store, super market, wahana bermain (mall game) anak, movies (bioskop), restoran hingga toko buku. Segera kunjungi mall terdekat (mall near you) ini pada jam (hours) buka untuk informasi lainnya.

Karakteristik Responden

Seluruh responden telah mengembalikan kuisisioner serta menjawab seluruh item pertanyaan secara lengkap dan diperoleh data identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan dari responden. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Tabulasi Umur Responden

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30	25	30
31-40	38	46
41-50	19	23
Total	82	100%

Sumber: Data Mall Roxy Banyuwangi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah 30-40 tahun sebanyak 38 orang atau 46%.

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	34	41%
Perempuan	48	59%
Total	82	100%

Sumber : Data Mall Roxy Banyuwangi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 48 orang atau 59% dibanding perempuan yang berjumlah 34 orang atau 41%.

Latar Belakang Pendidikan karyawan Mall ROXY Banyuwangi memberikan gambaran tentang Latar Belakang Pendidikan responden. Tabulasi Latar Belakang Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Latar Belakang Pendidikan Responden

Latar Belakang Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SD	15	18
SMP	20	24
SMU Sederajat	36	44
S1	11	13
Total	82	100

Sumber : Data Mall Roxy Banyuwangi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden semuanya memiliki Latar Belakang Pendidikan SMU Sederajat yaitu sebanyak 36 orang atau 44%.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas kuisioner dapat diketahui dengan menghitung skor jawaban masing-masing responden yang telah dibagikan. Keputusan hasil analisis kuisioner dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ maka instrument dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} yang digunakan adalah = 0,351. Pengolahan data pada uji validitas ini menggunakan Program SPSS versi 20.0 for Windows. perhitungan validitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran, sedangkan hasil analisis variabel motivasi kerja, pemberian kompensasi dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Uji Validitas

No. Item Pertanyaan	r_{hitung}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)		
1	0,562	Valid
2	0,671	Valid
3	0,594	Valid
4	0,629	Valid
Disiplin Kerja (X2)		
1	0,547	Valid
2	0,744	Valid
3	0,587	Valid
4	0,647	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		
1	500	Valid
2	630	Valid
3	715	Valid

Sumber : Lampiran output

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kolerasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan **Valid**.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuisioner dalam mengukur variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indicator-indikator konstruk yang telah melalui pengujian validitas dan dinyatakan valid. Pengolahan data pada uji reliabilitas ini menggunakan Program SPSS versi 24.0 for Windows.

Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliable apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama. Oleh karena itu pengujian reliabilitas hasil pengukuran yang dilakukan menunjukkan bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius. Instrument dapat dikatakan andal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Atas dasar kriteria tersebut dengan alat uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha*, hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,728	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,748	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,705	Reliabel

Sumber : Lampiran output

Rekapitulasi hasil pengukuran reliabilitas pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel menghasilkan nilai alpha 0,60. Dengan demikian semua variabel memiliki nilai > 0,60 demikian instrument penelitian layak untuk digunakan dalam pengumpulan data

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. dari pengujian diperoleh hasil yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,875	1,549		3,794	,000
	X1	,224	,080	,284	2,792	,007
	X2	,245	,080	,310	3,048	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Persamaan regresi yang terjadi dapat dinyatakan dengan menggunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,875 + 0,224 X1 + 0,245 X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel dependen dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel independen. Jika koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauhmana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi sebenarnya. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,449 ^a	,201	,181	2,44267

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi antara budaya organisasi, disiplin kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan 0,201. Artinya terdapat motivasi kerja, pemberian kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, dan koefisien determinasi sebesar 0,201. Angka-angka ini berarti budaya organisasi, disiplin kerja memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 20,1% dan sisanya sebesar 79,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T atau Parsial

Uji t memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individu. Uji t ini, dalam hasil perhitungan statistic Ordinary Least Square (OSL) ditunjukkan dengan t hitung dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji t atau Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,875	1,549		3,794	,000
	X1	,224	,080	,284	2,792	,007
	X2	,245	,080	,310	3,048	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi nilai t-hitung sebesar 2,792 dengan taraf signifikansi 0,007. Perhitungan t-tabel 0,05 dibagi 2 sama dengan 0,025, 82 dikurangi 3 sama dengan 79 diperoleh nilai t-tabel 1,82 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Budaya Organisasi menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan sig-t < α . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **Diterima**.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja nilai t-hitung sebesar 3,048 dengan taraf signifikansi 0,003. Perhitungan t-tabel 0,05 dibagi 2 sama dengan 0,025, 82 dikurangi 3 sama dengan 79 diperoleh nilai t-tabel 1,82 (lihat t

tabel). Hasil uji variabel Disiplin Kerja menunjukkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan $\text{sig-t} < \alpha$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **Diterima**.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 3,048 dengan taraf signifikansi 0,002. Dibandingkan dengan variabel yang lain variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai $t\text{-hitung}$ yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.3 **terjawab** yaitu variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan di Mall ROXY Banyuwangi.

Hasil Uji F atau Simultan

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. uji F bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “antara Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan”. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118,745	2	59,372	9,951	,000 ^b
	Residual	471,365	79	5,967		
	Total	590,110	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah

Uji F ditunjukkan dengan hasil perhitungan F hitung senilai 9,951 dengan angka signifikansi 0,000 yang berada dibawah α 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen Budaya Organisasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain menggunakan nilai Sig, cara lain dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung $>$ F tabel maka hipotesis diterima. Pada tabel diatas nilai F hitung sebesar 9,951 sementara F tabel 3,88 (lihat F tabel) maka $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga hipotesis Ha.1 yang menyatakan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **Diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mall Rocy Banyuwangi

Uji F ditunjukkan dengan hasil perhitungan F hitung senilai 9,951 dengan angka signifikansi 0,000 yang berada dibawah α 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen Budaya Organisasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain menggunakan nilai Sig, cara lain dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung $>$ F tabel maka hipotesis diterima. Pada tabel diatas nilai F hitung sebesar 9,951 sementara F tabel 3,88 (lihat F tabel) maka $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga hipotesis Ha.1 yang menyatakan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **Diterima**.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Mall Rocy Banyuwangi

Hasil Penelitian didapatkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,224 ini berarti jika

variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,224. Koefisien variabel Budaya Organisasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Mall Rocy Banyuwangi

Hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja nilai t-hitung sebesar 3,048 dengan taraf signifikansi 0,003. Perhitungan t-tabel 0,05 dibagi 2 sama dengan 0,025, 82 dikurangi 3 sama dengan 79 diperoleh nilai t-tabel 1,82 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Disiplin Kerja menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan sig-t < α . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.3 “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **Diterima**.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor peningkatan Kinerja Karyawan yang terdiri dari Budaya Organisasi, Disiplin Kerja secara simultan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Mall ROXY Banyuwangi.
2. Faktor-faktor peningkatan Kinerja Karyawan secara parsial yang berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Mall ROXY Banyuwangi, yaitu variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak Roxy Mall Banyuwangi yang telah memberikan data dan informasi dalam penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih pada Universitas Wisnuwardhana Malang untuk dukungan serta kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugerah, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan techno boutique malang. *Arthavidya*, 11.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kawuluan, F. D. (2016). *Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado*. 1–20.
- Luthans. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Setiawan, A., & Sawitri, D. (2019). Pengaruh BUdaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Tenaga Pendidik di Politeknik KODIKLATAD. *Arthavidya*, 21(2), 135–149.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan XX). Bumi Aksara.
- Situnjuk, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S.,

- Rokhmawati, D., & Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlina, E. G. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). In Hartini (Ed.), *Media Sains Indonesia* (Vol. 1, Issue 1). Media Sains Indonesia.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sungkawati, E., & Suarniati, N. W. (2022). The Strength of Organizational Culture and Education in Motivating of Entrepreneurs During the Covid-19 Pandemic. *Jambura Science of Management*, 4(2), 68–80. <https://doi.org/10.37479/jsm.v4i2.13556>
- Wahyudi, I. (2019). Kajian Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Malang. *Arthavidya*, 21(2), 160–176.