

**Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai**

\*M. Arief Rahmadsah Siregar

\*Drs. Patar Marbun, M.Si

\*Yuni Syaputri, SE, M.Si

**Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area**

Email : [ariefracmadsah.siregar28@gmail.com](mailto:ariefracmadsah.siregar28@gmail.com)

---

**ABSTRAK**

PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi sarung tangan berbahan latex. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai yang berjumlah 103 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi maupun pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Secara simultan, budaya kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja sebesar 65,2 %, artinya bahwa kemampuan variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel budaya kerja ( $X_1$ ) dan jam kerja ( $X_2$ ) sebesar 65,2 %, sisanya sebesar 34,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

**Kata Kunci :** Budaya Kerja, Jam Kerja, Kinerja

**ABSTRACT**

*PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai is a company engaged in the production of latex gloves. The purpose of this research is to test the influence of Work Culture and Working Hours on employee performance partially and simultaneously at PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. This research approach is based on a quantitative approach. The population and sample in this study were employees of PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai which amounted to 103 employees. Data analysis using multiple linear regression and coefficient of determination. The results of the study show that partially, competency and supervision have a significant positive effect on the performance of employees at PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Simultaneously, Work Culture and Working Hours have a significant positive effect on employee performance at PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Employee performance is influenced simultaneously by Work Culture and Working Hours by 65.2% meaning that the ability of the performance variable (Y) can be explained by variations in the variable Work Culture ( $X_1$ ) and Working Hours ( $X_2$ ) of 65.2% the remaining 34.8% is explained by the other variables not examined in this study such as compensation, work environment, and so on.*

**Keywords:** Work Budgets, Working Hours, Performance

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh negative untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. (Lubis & Prayudi , 2018 ; Siregar, 2019).

PT. LatexindoToba Perkasa Binjai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan latex. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1988 dan terletak di di Jl. Raya Binjai KM. 11 No. 55, Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara, Indonesia. PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai mampu memproduksi 135 juta pasang sarung tangan setiap bulanya. Hasil produksi perusahaan ini seluruhnya di ekspor keluar negeri. Negara yang menjadi tujuan ekspor adalah negara-negara di Amerika Utara, Amerika Selatan, Amerika Latin, Eropa, Timur Tengah dan Asia terutama Jepang.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan mencari karyawan yang memiliki budaya kerja dan jam kerja yang baik. (Muttaqin, 2019 ; Dalimunthe,2018).

Demikian juga kondisi kerja PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan programnya pastikan di karenakan oleh karyawan yang kompeten dan mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, perusahaan pasti mengharapkan karyawan selalu memberikan kemampuan terbaiknya sehingga visi dan misi serta tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal, namun dalam kenyataan masih terdapat beberapa masalah yang membuat kinerja karyawan di PT Latexindo Toba Binjai belum mencapai tahap maksimal atau malah menurun, dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan di lapangan, yang menjadi masalah kinerja di PT Latexindo Toba Binjai adalah hasil kerja karyawan yang masih dibawah target, keterampilan individu yang masih kurang dan perilaku dari karyawan itu sendiri. (Lubis & Sabrina, 2019 ; Syahrial & Sabrina, 2019).

Budaya kerja adalah salah satu yang membuat kinerja di PT Latexindo Toba Binjai tidak maksimal dikarenakan, kurangnya kesukaan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, kurangnya dedikasi terhadap pekerjaan, dan masih kurangnya disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaannya. (Syahrial & Robica, 2014 ; Marbun & Siregar, 2014).

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, dalam hal ini yang menyebabkan budaya kerja di PT Latexindo Toba Binjai belum baik adalah jam kerja yang dirasa sebagian karyawan masih terlalu berat bagi mereka, dikarenakan

seringnya jam lembur di tambah secara tiba-tiba , karyawan yang merasa keberatan dengan *overtime* yang diberikan perusahaan, berdasarkan prariset yang peneliti temui dilapangan , seringnya terjadi lembur tiba- tiba dan overtime waktu kerja dikarenakan kurang siapnya manajemen dalam mengatur produksi pabrik sehinggaa target yang harusnya bisa disiapkan oleh karyawan dalam waktu kerja , menjadi lebih lama karena lambatnya informasi yang diterima karyawan, sehingga menyebabkan karyawan jadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaanya. (Prayudi & Tanjung, 2018).

Jam kerja yang tidak sesuai menyebabkan turunnya semangat karyawan, jika keadaan ini terus menerus terjadi maka akan menyebabkan budaya kerja yang tidak baik seperti kurang disiplin, tidak ingin mengembangkan diri dikarenakan tidak ada waktu, kurangnya interaksi antar pegawai yang menurunkan tingkat kerja sama, tentunya hal ini tidak baik terhadap kinerja karyawan dan masa depan perusahaan. (Prayudi, 2018).

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai? 2) Apakah Jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai 3) Apakah Budaya kerja dan Jam kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Kerja**

Menurut Khairul Umam (2010:151) budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. budaya kerja berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Budaya kerja yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja juga bermanfaat untuk perusahaan tersebut.

### **Jam kerja**

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dari penerapan rencana kerja dalam suatu periode tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. penelitian ini bertujuan untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu, yang bermaksud untuk memberikan penjelasan “Pengaruh Budaya kerja dan Jam kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”.

## Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai yang berjumlah 103 Orang.

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan catatan bahwa sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. 103 Orang digunakan sebagai sampel untuk analisa data digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :        n : Jumlah sampel  
                    N : Jumlah populasi  
                    e : taraf kesalahan (standart eror 10%)

maka jumlah sampel yang di peroleh adalah

$$n = \frac{103}{1 + (103(0,1)^2)} = 50 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling.

## Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

### Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian validitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan program *SPSS for Windows versi 23* dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r_{\text{tabel}}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika  $r \text{ hitung} < r_{\text{tabel}}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. (Siregar, 2014:57) Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,6. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* jika koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ .

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik, Analisis Grafik adalah Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghozali (2013:139).

Dasar analisis dari uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatter plot* adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, setiap titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Konsekuensi dan yamultikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Ada beberapa metode uji multikolinearitas yaitu:

1. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ).
2. Dengan melihat nilai *tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Uji multikolienaritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Budaya kerja ( $X_1$ ), Jam kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) pada PT.Latexindo Toba Binjai dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh Budaya kerja, Jam kerja terhadap Kinerja Dosen baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan

program SPSS (Statistical Package for Social Science). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Budaya kerja
- $X_2$  = Jam kerja

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu (Ginting & Situmorang, 2008 : 55). Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh Budaya kerja ( $X_1$ ), Jam kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Dosen (Y), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis dilakukan dengan SPSS *for Windows versi 23*. Dalam penelitian nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , dengan criteria pengambilan keputusannya adalah :

1.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Budaya Kerja dan Jam Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)
2.  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (Budaya Kerja dan Jam Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)

Dalam penelitian ini  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 %. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F menurut Sujarweni (2014:154) adalah:

1.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
2.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Priyatno (2010:68) menjelaskan bahwa uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan ketentuan:

1.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Budaya Kerja; Jam Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)
2.  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (Budaya Kerja; Jam Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)

Cara pengambilan keputusan menurut Sujarweni (2014:103) adalah sebagai berikut:

1. Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
2. Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

## Uji Determinasi

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variable terikat. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variable bebas (X) adalah besar terhadap variable terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti dengan variable terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti dengan variable terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Realibilitas

#### Uji Validitas

**Tabel 4.6**  
**Hasil Validitas budaya kerja**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,556	0,273	Valid
2	0,434	0,273	Valid
3	0,721	0,273	Valid
4	0,724	0,273	Valid
5	0,433	0,273	Valid
6	0,461	0,273	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas terlihat hasil validitas untuk variabel budaya kerja, dimana semua nilai instrument bernilai diatas 0,273, artinya semua instrument untuk mengukur variabel budaya kerja bisa diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Validitas jam kerja**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,493	0,273	Valid
2	0,624	0,273	Valid
3	0,408	0,273	Valid
4	0,447	0,273	Valid
5	0,693	0,273	Valid
6	0,552	0,273	Valid
7	0,552	0,273	Valid
8	0,696	0,273	Valid
9	0,614	0,273	Valid
10	0,571	0,273	Valid
11	0,401	0,273	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas terlihat hasil validitas untuk variabel jam kerja, dimana semua nilai instrument bernilai diatas 0,273, artinya semua instrument untuk mengukur variabel budaya kerja bisa diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Validitas kinerja**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,654	0,273	Valid
2	0,625	0,273	Valid
3	0,553	0,273	Valid
4	0,590	0,273	Valid
5	0,482	0,273	Valid
6	0,631	0,273	Valid
7	0,695	0,273	Valid
8	0,577	0,273	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas terlihat hasil validitas untuk variabel kinerja, dimana semua nilai instrument bernilai diatas 0,273, artinya semua instrument untuk mengukur variabel budaya kerja bisa diteliti lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.9**  
**Uji Realibilitas Instrument**

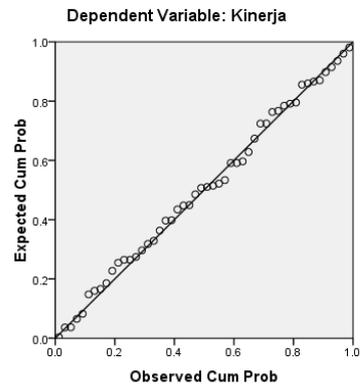
Instrument	Nilai realibilitas	Status
Budaya Kerja	0,690	Reliable
Jam kerja	0,669	Reliable
Kinerja	0,606	Reliable

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

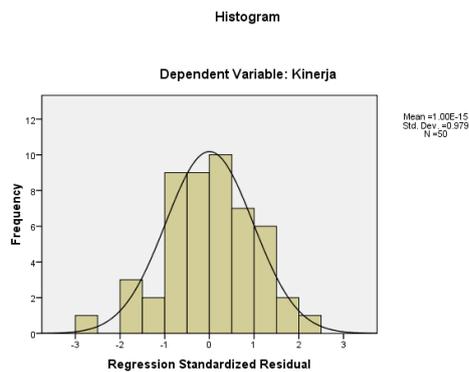
### Uji Asumsi

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.2 Histogram

Dari gambar diatas terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.10**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

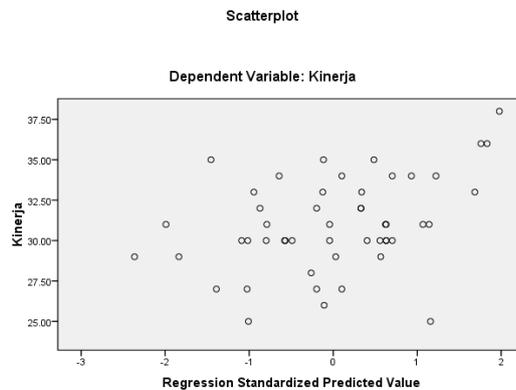
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Kerja	.921	1.086
Jam Kerja	.921	1.086

a. Dependent Variable: Kinerja  
sumber hasil penelitian 2019

Dari Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa nilai VIF  $X_1$  (1,086) dan  $X_2$  (1,086)  $< 10$

maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan dari nilai *Tolerance*  $X_1$  (0,921) dan  $X_2$  (0,921) > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas didalam penelitian ini.

### Uji Heterodeksasitas



Gambar 4.3 Uji Heterodeksasitas

Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier berganda

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

Tabel 4.11  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.457	6.083		3.199	.002
Budaya Kerja	.339	.133	.357	4.554	.001
Jam Kerja	.282	.136	.285	2.605	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Hasil Penelitian 2019

Dari Tabel 4.11 diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai  $b_1$  budaya Kerja sebesar 0,339, nilai  $b_2$  jam Kerja 0,282, dan nilai konstanta (a) adalah 19,457 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,457 + 0,339 X_1 + 0,282 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $a$ ) = 19,457 , nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan Jam Kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai mengalami kenaikan sebesar 19,457.%
2. Koefisien regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,339, menunjukkan besaran pengaruh variabel budaya terhadap kinerja karyawan di PT Latexindo Toba Perkasa Binjai, jika variabel budaya kerja secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 3,39%
3. Koefisien regresi  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,282, menunjukkan besaran pengaruh Variabel Jam Kerja ( $X_2$ ) artinya jika variabel Jam Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai akan meningkat 2,82%

### Uji Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4.12**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.457	6.083		3.199	.002
Budaya Kerja	.339	.133	.357	4.554	.001
Jam Kerja	.282	.136	.285	2.605	.003

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber Hasil Penelitian 2019

#### Hasil Pengujian Hipotesis Pertama ( $X_1$ )

Terlihat pada kolom t variabel budaya Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (4,554) >  $t_{tabel}$  (2,010) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan variable Budaya Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai pada  $\alpha = 5\%$ . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

#### Hasil Pengujian Hipotesis Kedua ( $X_2$ )

Terlihat pada kolom t variabel jam Kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (2,605) >  $t_{tabel}$  (2,010) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan variable jam Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai pada  $\alpha = 5\%$ . Nilai t positif

menunjukkan bahwa variabel jam Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

### Uji F (Uji Secara Simultan)

**Tabel 4.13**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.303	2	31.151	10.211	.000 <sup>a</sup>
	Residual	347.697	47	7.398		
	Total	410.000	49			

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 10,211 dengan tingkat signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil uji F data penelitian ini adalah signifikan, dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ), Representasi dari ANOVA yaitu: Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,211 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 3,19. Ini berarti  $F_{hitung} 10,211 > F_{tabel} 3,19$ , Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Untuk tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Jam Kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai.

### Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini

**Tabel 4.14**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 <sup>a</sup>	.652	.616	1.71989

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja, Budaya Kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa:

- R = 0,690 berarti hubungan variabel Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai 69%. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hubungan antar Variabel**

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang (2014:170).

- b. *R Square* sebesar 0,652 berarti 65,2% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja. Sedangkan sisanya 34,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Adjusted R Square* sebesar 0,616 berarti 61,6% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja. Sedangkan sisanya 39,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti lain .\
- d. *Standard Error of Estimated* adalah 1, 71989 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

### **Pembahasan**

Budaya Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai terlihat pada kolom t variabel budaya Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (4,554) >  $t_{tabel}$  (2,010) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Budaya Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Supriyadi dan Guno (Triguno, 2008: 21) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan kinerja

Jam Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  (2,605) >  $t_{tabel}$  (2,010) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel jam Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Jam kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan dengan jam kerja yang sesuai dan tidak melebihi batas maka akan membuat semangat kerja karyawan tetap

terjadi sehingga tidak terjadi penurunan semangat yang menyebabkan bisa turunnya kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan pendapat Kosasih (2009:124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan

Uji secara simultan menunjukkan Nilai  $F_{hitung} 10,211 > F_{tabel} 3,19$  dan nilai signifikansi yang bernilai 0,000 lebih rendah dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Jam Kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616 berarti 61,6% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja. Sedangkan sisanya 39,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti lain, penelitian ini menerima hipotesa bahwa Budaya kerja dan Jam kerja Berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Latexindo Toba Perkasa Binjai, hal ini sejalan dengan penelitian Nugraha (2010) dan Zahro (2017) yang menyatakan bahwa Budaya kerja dan Jam kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Budaya Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai Terlihat pada kolom t variabel budaya Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung} (4,554) > t_{tabel} (2,010)$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

Jam Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai terlihat dari nilai  $t_{hitung} (2,605) > t_{tabel} (2,010)$  dan nilai  $0,003 < 0,05$

Uji secara simultan menunjukkan Nilai  $F_{hitung} 10,211 > F_{tabel} 3,19$  dan nilai signifikansi yang bernilai 0,000 lebih rendah dari 0,05 artinya secara bersama budaya kerja dan jam kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616 berarti 61,6% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja

### **Saran**

Perusahaan perlu memberikan soft skill kepada masing masing karyawan secara personal agar tercipta rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Ada baiknya jika perusahaan ingin memberikan lembur atau overtime kepada karyawan diberikan tahukan minimal satu hari sebelumnya, agar karyawan bisa mempersiapkan mental dan semangatnya, dengan penambahan waktu secara tiba tiba secara sendirinya semangat kerja karyawan akan turun.

Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil judul lain yang bersangkutan dengan semangat serta stress kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab Syahrani, Ma'aruf Abdullah, Rahmi Widyanti. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*. Volume 1, Nomor 1
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Achmad, Komarudin dkk.(2008).Investigasi Motivasi dan Strategi Manajemen Laba pada Perusahaan Publik Indonesia.Simposium Nasional Akuntansi X.Vol.8, No.1, 1 Maret 2008
- Alex Soemadji Nitisemito (2001) *Manajemen Personalialia* Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 5(1), 53-62.
- Darmawan, D. (2010). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda
- Fathoni, Abdurrahmat. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gering, Supriyadi dan Triguno. (2008). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta
- Ghani. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Handrianto
- Jurnal
- Kasmir. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Khaerul.Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Kosasih dan Soewedo. (2009). *Manajemen Perusahaan Pelayaran*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lubis, A., & Prayudi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Mamang Sangadji, Etta dan Sopiah, 2010. *Metodologi Penelitian*, Penerbit Andi, Yogyakarta

Marbun, P., & Siregar, M. Y. (2014). Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Fitian School Medan.

Muttaqin, E. E. (2019). PROFIL KINERJA RETURN DAN RESIKO PADA SAHAM TIDAK BERETIKA: STUDI KASUS PERUSAHAAN ROKOK DI INDONESIA.

Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.

Prayudi, A., & Tanjung, M. (2018). Analisis Kinerja Perusahaan dengan Metode Balanced Scorecard pada PT. Ria Busana Medan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 126-130.

Priyatno, D., 2014, SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis, , C.V. Andi Offset, Yogyakarta

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba

Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74-82.

Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Suud, Mohammad. (2008). *Orientasi Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Prestasi Pustaka

Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Suyadi, Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Syahrial, H., & Robica, D. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 43-49.

Syahrial, H., & Sabrina, H. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Triguno. (2010). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 4, Jakarta: PT Golden Terayon.