

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CABANG WINDU KARSA BAKAUHENI LAMPUNG SELATAN

Oleh :

Herwanto

Egi Radiansyah

^{1,2}STIE Muhammadiyah KaliandaHerwantose34@gmail.com,Penulis Korespondensi: egiradiansyah167@gmail.com**.Article Info***Article History :**Received 16 July - 2022**Accepted 25 July - 2022**Available Online**31 July - 2022***Abstract**

This research is a survey research. The population used in this study were all employees at PT. Windu Karsa Bakauheni Branch, South Lampung. The object of this research is all employees at PT. Windu Karsa Bakauheni Branch, South Lampung. The analysis technique used is multiple regression analysis. The conclusions of this study are 1) Work Culture Has a Significant Influence on Employee Performance. 2) Work Discipline Has Significant Effect on Employee Performance. 3) Variables of Work Culture and Work Discipline Have a Significant Influence on Employee Performance at PT. Windu Karsa Bakauheni Branch, South Lampung.

*Keyword :**Work Culture and Work**Discipline and Employee**Performance***1. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan, dalam menjalankan operasinya selalu mengharapkan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Faktor - faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan tersebut dalam hal ini, yang paling utama adalah dari sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia yang ada merupakan tenaga kerja atau Karyawan yang merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi jalannya kegiatan suatu perusahaan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, suatu perusahaan memegang peranan penting terhadap kesejahteraan karyawannya. Untuk mewujudkan perusahaan yang besar dan maju serta mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab, perlu di tunjang SDM yang mempunyai kompetensi.

Bagi suatu perusahaan tersedianya SDM yang berkualitas dan profesional merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan hasil usaha/Pendapatan bagi perusahaan kepada konsumen. untuk itu berbagai upaya pengembangan Karyawan yang merupakan fokus pendayagunaan kinerja harus diperbaiki metode maupun daya capaiannya. Melalui upaya demikian, diharapkan pembaharuan regulasi perusahaan diberbagai aspek, yang

akan diikuti dengan kerangka pikir (*mindset*) yang makin akuntabel dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, berbagai cara harus ditempuh oleh pihak pemerintah agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk pemerintah. Salah cara yang ditempuh adalah Meningkatkan Budaya Kerja kepada pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka asumsi yang biasa dikemukakan adalah bahwa faktor-faktor diatas sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan semakin tinggi tingkat faktor-faktor diatas maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula.

Budaya kerja menurut Mangkunegara dalam Yusran assagaf (2012) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan definisi budaya kerja diatas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan

yang akan dicapai oleh perusahaan. Jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat Budaya Kerja, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan Budaya Kerjanya, sebab walaupun Budaya Kerja sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu pelaksanaan Budaya Kerja harus mempertimbangkan kinerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan, sehingga program Budaya Kerja betul-betul menjadi faktor penting untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Untuk memberikan gambaran secara lebih jelas tentang definisi Budaya Kerja sebagai variabel independent dalam penelitian ini dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara sebagai berikut ” Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.” (2011 : 179).

Dalam upaya meningkatkan kinerja, berbagai cara harus ditempuh oleh pihak pemerintah agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk pemerintah. Salah cara yang ditempuh adalah Meningkatkan Disiplin Kerja kepada pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka asumsi yang biasa dikemukakan adalah bahwa faktor-faktor diatas sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan semakin tinggi tingkat faktor-faktor diatas maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula.

Sedangkan menurut Sutrisno, menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”(2009 : 25). Selanjutnya, menurut Wursanto, menyatakan bahwa “Disiplin Kerja adalah suatu ketaatan pegawai terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”(2009 : 35).

Dalam upaya meningkatkan kinerja, berbagai cara harus ditempuh oleh pihak pemerintah agar pegawai bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk pemerintah. Salah cara yang

ditempuh adalah melaksanakan Disiplin Kerja kepada pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap Instansi yang menginginkan keproduktifan kerja pegawai yang tinggi sudah seharusnya dapat menyediakan unsur-unsur penunjang Disiplin Kerja bagi pegawainya. Apabila unsur-unsur penunjang tersebut tidak disediakan oleh Kantor akan membuat pegawai berkurang Kinerjanya.

Didalam melaksanakan pekerjaan terdapat Karyawan yang kurang memiliki pengalaman didalam bidang pekerjaannya dimana seharusnya suatu pekerjaan menuntut seseorang yang mengetahui dan berpengalaman didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi sikap Karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya.

PT. Windu Karsa Adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyebrangan wilayah Merak - Bakauheni yang berdiri sejak tahun 1984. Menjadi Perusahaan angkutan kapal ro-ro yang terkemuka di Indonesia untuk memenuhi kepuasan dan keselamatan penumpang maupun barang. PT. Windu Karsa adalah salah satu perusahaan penyebrangan yang saat ini sudah mengoperasikan tiga armada kapal di perairan Selat Sunda. Perusahaan ini mengawali eksistensinya sejak 1985 silam dengan kapal Windu Karsa Pratama (WKP), Windu Karsa Dwitya (WKD) dan disusul yang terbaru KMP Adinda Windu Karsa. perkembangan kapal dirasa semakin cepat, saat ini saja terdapat 54 unit kapal yang beroperasi dan terdapat enam dermaga di pelabuhan tersebut. Ke depan rencananya akan dibangun beberapa dermaga lagi sehingga bisa disandari oleh berbagai jenis kapal. Padatnya penyebrangan di perairan selat sunda memang belum dibarengi dengan pertumbuhan jumlah dermaga yang seimbang.

Jika melihat kilas balik, diakui Anna Mathovani, Komisaris Utama PT. Windu Karsa, transportasi di laut menunjukkan adanya suatu harapan yang positif untuk tahun yang akan datang. Terlebih lagi didukung dengan adanya program pembangunan tol laut. Hal tersebut mengindikasikan adanya kenaikan perekonomian di laut yang semakin membaik di tahun – tahun yang akan datang. “Harapan tahun depan cukup besar seiring dengan program tol laut dari pemerintah,“ Direktur utama KMP Adinda Windu Karsa, Hutomo, dalam sambutannya pada peluncuran kapal menuturkan dengan adanya KMP ini, ia berharap dapat berperan terus untuk mendukung program pertumbuhan ekonomi di

lintasan Merak-Bakauheni, selain itu juga diharapkan mampu memenuhi kebutuhan kelautan Indonesia. “Kita berharap kedatangan satu lagi kapal muat penumpang dari Windu Karsa ini bisa turut serta membantu kebutuhan kelautan dan pertumbuhan ekonomi Indonesia,” tuturnya.

Awal Desember lalu, sebagai wujud nyata keeksistensiannya, perusahaan ini kembali meluncurkan satu unit kapal baru buatan galangan kapal di Hiroshima, Jepang. KMP ini memiliki kapasitas 9000 gross tone (GT), dengan panjang kapal 114 meter, lingkaran kapal 22 meter, serta mampu menampung penumpang dengan jumlah 1000 orang dan menampung kendaraan sebanyak 130

kendaraan. Selain itu, kapal tersebut juga memiliki kapasitas mesin 2 x 2500 gross power.

Menurut penuturan Sonnie Mathovani, Direktur PT. Windu Karsa, volume dan frekuensi penumpang pada kapal – kapal yang dikelola oleh Windu Karsa sudah mencapai load factor antara 80% hingga 85% dengan frekuensi rata-rata 8 trip per hari, sedangkan volume angkutan barang selama ini masih memperlihatkan keadaan yang normal dengan load factor angkutan rata-rata 80% hingga 85%. Tahun 2021 merupakan tahun yang memberi peluang cukup besar bagi industri transportasi air, penyeberangan antar pulau kian hari kian menjadi primadona. Di lintasan Merak – Bakauheni misalnya.

Tabel 1. Jumlah Karyawan berdasarkan Esselon pada PT. Windu Karsa Cabang Bakauheni Lampung Selatan. Tahun 2021

Pendidikan	Jlh	Prosentase
S1	10	23,25
D3	7	16,28
SMA/SMK	26	60,47
Jumlah	43	100

Sumber : Data Sekunder

Hal ini dapat kita lihat pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa ada 23,25 % atau 10 orang yang berlatar belakang pendidikan S1 dan 16,28 % atau 7 orang berpendidikan D3 serta 60,47% atau 26 orang dengan latar belakang pendidikan SMA dalam memegang suatu jabatan di PT. Windu Karsa Cabang Bakauheni Lampung Selatan.. Sehingga Kesesuaian antara persyaratan jabatan dengan pemegang jabatan akan mempengaruhi kinerja Karyawan yang bersangkutan.

Disamping itu untuk membantu kelancaran tugas dan fungsi atasan diperlukan koordinasi antara bawahan sehingga akan mempermudah dalam pelaksanaan tugas atasan tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan baik oleh organisasi itu sendiri maupun oleh masyarakat maka dibutuhkan Karyawan yang memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya.

Tabel 2. Jumlah Karyawan pada PT. Windu Karsa Cabang Bakauheni Lampung Selatan. Tahun 2021

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah (orang)
1	Manajer	1
2	Kepala Seksi	5
3	Kepala Unit	10
4.	Staff	27
JUMLAH		43

Sumber : Data Sekunder

Setiap Instansi yang menginginkan keproduktifan kerja pegawai yang tinggi sudah seharusnya dapat menyediakan unsur-unsur penunjang Disiplin Kerja bagi pegawainya. Apabila unsur-unsur penunjang tersebut tidak disediakan oleh Kantor akan membuat pegawai berkurang Kinerjanya. Untuk itu berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Windu Karsa Cabang Bakauheni Lampung Selatan.”.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Budaya Kerja

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermla dari adat kebiasaan, agama, norma dan

goidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam berperilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya, oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja , maka dinamakan budaya kerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, berbagai cara harus ditempuh oleh pihak Pemerintah agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk pemerintah. Salah cara yang ditempuh adalah memberi Budaya Kerja kepada pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka asumsi yang biasa dikemukakan adalah bahwa faktor-faktor diatas sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan semakin tinggi tingkat faktor-faktor diatas maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula.

Anwar Prabu Mangkunegara sebagai berikut ” Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.” (2005 : 179).

Tujuan adanya Budaya Kerja adalah untuk memberikan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat Semangat dan Kegairahan Kerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu pelaksanaan Budaya Kerja harus mempertimbangkan kinerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan, sehingga program Budaya Kerja betul-betul menjadi faktor penting untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Adapun Indikator Budaya Kerja menurut KEP MENPAN Tahun 2008 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kebiasaan.

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban serta kebebasan/kewenangan

dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan dimana dia bekerja.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai maka dibutuhkan adanya aturan-atauran dan ketentuan-ketentuan, karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan merupakan bagian yang terpenting untuk dapat mewujudkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam rangka mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku

3. Nilai – Nilai

Nilai-nilai yang biasanya dilaksanakan oleh organisasi atau institusi merupakan penghayatan seseorang untuk mengetahui apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik dan apa yang kurang baik, dan apa yang lebih benar dan apa yang kurang benar.

(KEP MENPAN Tahun 2008)

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong

agar paraanggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Bentuk-bentuk disiplin kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)

Maksudnya adalah para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proposional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan akhirnya adalah menghukum si pelanggar.

b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Maksudnya pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhirnya adalah membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaannya.

c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*)

Maksudnya adalah disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak pegawai lebih diutamakan daripada tindakan disiplin. Tujuan akhirnya adalah melindungi hak-hak individu.

d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

Maksudnya adalah tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian pegawai kian melambung, maka kerasnya disiplin semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum. Tujuan akhirnya adalah memastikan bahwa faedah-faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

e. Tindakan Disiplin Progresif (*Progressive Discipline*)

Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Manajer hendaknya mengajukan pertanyaan-pertanyaan ini secara berurutan untuk menentukan tindakan.

f. Tindakan Disiplin Positif (*Positive Discipline*)

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi pegawai mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para pegawai untuk menipu penyelia mereka dari pada, mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu mendorong para pegawai memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para pegawai mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :

- 1) Teguran lisan
- 2) Teguran tertulis
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis :

- 1) Penundaan kenaikan gaji
- 2) Penurunan gaji
- 3) Penundaan kenaikan pangkat

c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis :

- 1) Penurunan pangkat
- 2) Pembebasan dari jabatan
- 3) Pemberhentian
- 4) Pemecatan.

Selanjutnya, (Singodimedjo dalam Sutrisno) menyatakan bahwa: Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- 6) Ada tidaknya perhatian pimpinan;
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (Singodimedjo dalam Sutrisno 2009 : 27).

Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang sedang diharapkan. Sedangkan kinerja menurut Prawirosentono (dalam Widodo 2005 : 78) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Sedharmayanti (2004:147) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja Karyawan juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan waktu. (Hasibuan, 2007:34).

Sikap mental yang mendorong diri Karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang Karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang Karyawan harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2009 : 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan kemampuan tinggi dan pekerja keras atau sebaliknya. faktor eksternal yaitu faktor-faktor seseorang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

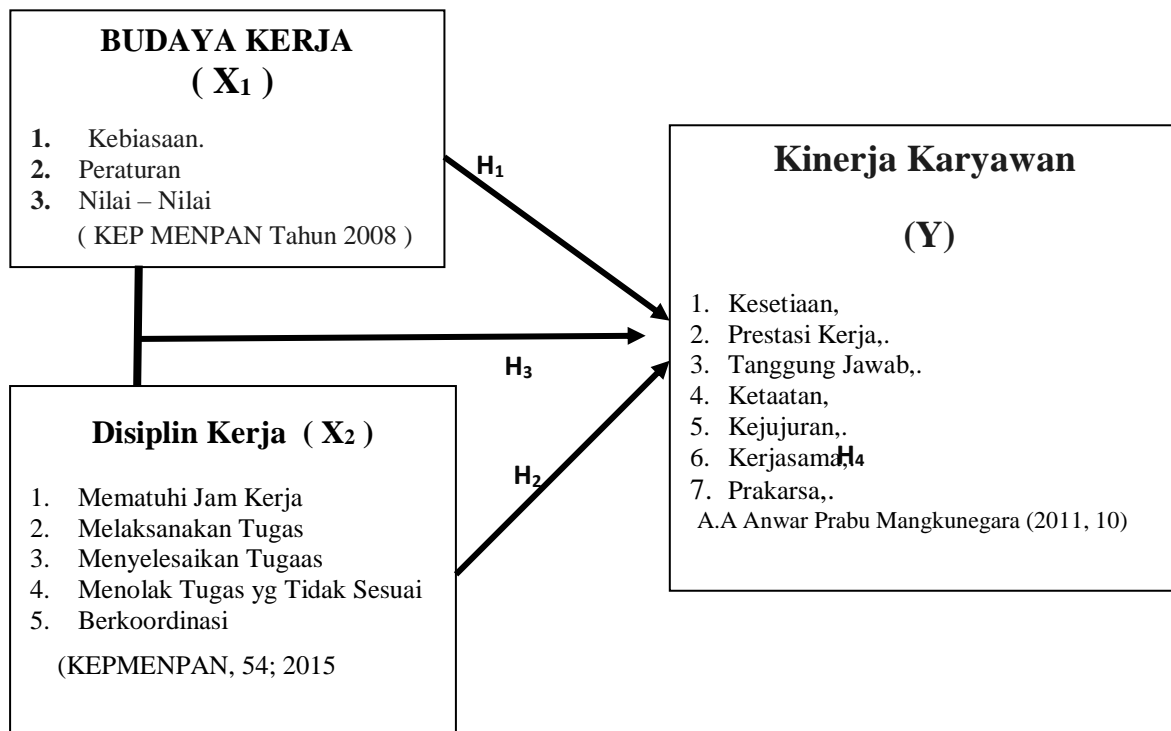
Setiap organisasi mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapainya. Oleh karena itu setiap pimpinan dalam suatu organisasi akan terus berusaha untuk mencapai tujuan yang direncanakannya agar organisasi yang dipimpinnya tetap eksis dan berkembang. Untuk mencapai tujuan ini pihak pimpinan mengharapkan agar setiap Karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya (*job performance/actual performance*). Untuk memperjelas apa yang dimaksud dengan kinerja atau prestasi kerja maka akan dijelaskan definisi dari para ahli dibawah ini.

Indikator Kinerja menurut Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005, 10) antara lain adalah :

- a) **Kesetiaan**, yaitu ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar

- 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.
- b) **Prestasi Kerja**, adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Karyawan negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
 - c) **Tanggung Jawab**, adalah kesanggupan seorang Karyawan negeri sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
 - d) **Ketaatan**, adalah kesanggupan seorang Karyawan negeri sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
 - e) **Kejujuran**, yaitu ketulusan hati seorang Karyawan negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
 - f) **Kerjasama**, adalah kemampuan seorang Karyawan negeri sipil untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
 - g) **Prakarsa**, adalah kemampuan seorang Karyawan negeri sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah.

Paradigma Penelitian



Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian atau tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Sugiono, 2007:51). Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis yang merupakan dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya berfungsi sebagai pedoman untuk mempermudah jalannya penelitian, yaitu:

- a. Budaya Kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja Karyawan
- b. Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja Karyawan
- c. Budaya Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh Positif terhadap kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah

metode penelitian kuantitatif. Objek berada di PT. Windu Karsa Cabang Bakauheni Lampung Selatan, subjek dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT. Windu Karsa Cabang Bakauheni Lampung Selatan, dengan populasi sebanyak 42 karyawan. Teknik pengambilan. Pengambilan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 15 indikator pertanyaan. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert angka 1 – 5.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 42 responden yang didapat bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid karena r-

hitung tiap – tiap item > 0.304 (r-tabel) dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur pada penelitian. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu nilai Cronbach's Alpha variabel Budaya Kerja yaitu 0,642, Disiplin Kerja yaitu 0,661 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,621. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari, analisis regresi linier, Corelasi Berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan Uji F.

4. HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui identitas responden berupa usia, jenis kelamin, Pendidikan Terakhir dan Pengalaman Kerja. Kemudian data disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden	Kategori				
	Frekuensi (%)				
Jenis Kelamin	Laki – laki 17 (40,48)	Perempuan 25(59,52)			
Usia	22 – 33 5 (11,90%)	34 – 45 29 (69,05%)	46 – 56 8 (19,05%)		
Pendidikan Terakhir	(S1) 23,25	(Diploma) 16,28	SMA/SMK 60,47		
Pengalaman Kerja	0 - 5 Tahun 3 (7,14%)	6 - 10 Tahun 4 (9,52%)	11 - 15 Tahun 10 (23,81%)	16 - 20 Tahun 15 (35,72%)	> 21 Tahun 10 (23,81%)

Sumber : Penulis, 2021

Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara X_1 (Budaya Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT. WINDU KARSA Cabang Bakauheni Lampung Selatan, dengan menggunakan rumus regresi linear Berganda ini digunakan untuk menentukan pengaruh antara dua gejala interval dan untuk mengetahui sumbangan (*share*) secara Simultan dari satu gejala terhadap gejala yang lainnya, dengan cara mengetahui besarnya pengaruh X_1 (Budaya Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Analisis kuantitatif ini yang dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS for Windows Versi 17.00 untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh X_1 (Gaya Kep. Eksekutif), X_2 (Budaya Kerja) dan X_3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan),, pada PT. WINDU KARSA Cabang Bakauheni Lampung Selatan. Dengan menggunakan operasional

SPSS hasil perhitungan kuantitatif diidentifikasi sebagai berikut;

$$Y = 7,898 + 0,284X_1 + 0,534X_2$$

$$t_{\text{hitung}} = 2,361 \quad 2,607$$

$$\text{Sig.} = 0,000$$

$$0,013$$

$$R = 0,948$$

$$R^2 = 0,898$$

$$F = 111,632 \quad \text{Sig.}0,000$$

Keterangan :

Y = Persamaan regresi dari output SPSS tabel *Coefficients^a* kolom B

t_{hitung} = Hasil uji t yang di hitung berdasarkan output SPSS tabel *Coefficients^a* kolom t.

Sig = Keakuratan hasil pengukuran dari output SPSS tabel *Coefficients^a* kolom Sig.

R = Tingkat hubungan antar variabel X dan Y dari output SPSS tabel *Model Summary* kolom R.

R^2 = Tingkat pengaruh antar variabel X dan Y dari output SPSS tabel *Model Summary* kolom R Square.

F_{hitung} = Hasil uji F yang di hitung berdasarkan output SPSS tabel *ANOVA(b)* kolom F.

Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat

Tabel 4 : Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Output Regresi linear Berganda	Tabel	Koefisien Regresi	Sig	Model Regresi	Pengaruh Budaya Kerja. terhadap Kinerja Karyawan
1	<i>Coefficients(a)</i>	0,284	0,022	$Y = 7.898 + 0,284X_1 + 0,534 X_2$	Signifikan

Sumber : Output SPSS, 2016

Dari tabel 4 bahwa koefisien regresi bertanda positif (0,644), dengan nilai signifikansinya 0,022 lebih kecil dari nilai $\alpha < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel Budaya Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar **2.381**. Keputusan dari uji tersebut, nilai t_{hitung} tersebut apabila dibandingkan harga-harga tabel distribusi *t student* $n = 39$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar **1,685**. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel Budaya Kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa jika terdapat kenaikan Budaya Kerja sebesar satu

Tabel 5: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Output Regresi linear Berganda	Tabel	Koefisien Regresi	Sig	Model Regresi	Pengaruh Disiplin Kerja. terhadap Kinerja Karyawan
1	<i>Coefficients(a)</i>	0,534	0,013	$Y = 7.898 + 0,284X_1 + 0,534 X_2$	Signifikan

Sumber : Output SPSS, 2017

Dari tabel 5 bahwa koefisien regresi bertanda positif (0,534), dengan nilai signifikansinya 0,013 lebih kecil dari nilai $\alpha < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar **2.607**. Keputusan dari uji tersebut, nilai t_{hitung} tersebut apabila dibandingkan harga-harga tabel distribusi *t student* $n = 39$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar **1,685**. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel Budaya Kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa jika terdapat kenaikan Budaya Kerja sebesar satu

diterima kebenarannya. Hal tersebut dilihat pada output regresi tabel *Coefficients(a)* dan model regresi linear berganda yang dibentuk berdasarkan analisis dapat disajikan ke dalam tabel berikut :

satuan maka variabel X_2 berpengaruh sebesar **0,284** terhadap variabel Y, dan jika tidak ada peningkatan atau Budaya Kerja = 0, maka Kinerja Karyawan hanya sebesar **7,898** secara statistik berpengaruh positif.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima kebenarannya. Hal tersebut dilihat pada output regresi tabel *Coefficients(a)* dan model regresi linear berganda yang dibentuk berdasarkan analisis dapat disajikan ke dalam tabel berikut :

satuan maka variabel X_2 berpengaruh sebesar **0,534** terhadap variabel Y, dan jika tidak ada peningkatan atau Budaya Kerja = 0, maka Kinerja Karyawan hanya sebesar **7,898** secara statistik berpengaruh positif.

Analisis Pengaruh X_1 (Budaya Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan),

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh X_1 (Budaya Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja Karyawan), dapat dilihat pada output regresi linear berganda pada tabel *Anova(b)* dan model regresi linear berganda yang dibentuk berdasarkan analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6. Nilai Regresi Linear Berganda pada Output Regresi Linear Berganda.

Model		Df	F	Sig
$Y = 7.898 + 0,284X_1 + 0,534 X_2$	Regression	3	111.623	.000 ^a
	Residual	38		
	Total	41		

Sumber : Output SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil perhitungan diketahui Nilai F_{hitung} sebesar **111,623** pada tingkat signifikansi 0,000, dengan menentukan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 39$ maka dari F_{tabel} didapat nilai **3,238**. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bahwa variabel X_1 (Gaya Kep. Eksekutif), X_2 (Budaya Kerja) dan X_3 (Disiplin Kerja), secara bersama-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) .

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk besarnya hubungan variabel X_1 (Budaya Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan), dilihat pada output regresi pada tabel *Model Summary(b)* kolom *R* seperti digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Nilai Korelasi

Output Koefisien Korelasi	Tabel	Koefisien Korelasi	Jumlah Responden	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	<i>Model Summary</i>	0,948	42	0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Output SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 7 diatas bahwa Analisis korelasi dari hasil output SPSS tersebut adalah koefisien korelasi antara X_1 (Budaya Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan), positif **0,948**, dimana nilai tersebut berada pada interval koefisien korelasi antara **0,800-1,000** dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keeratan korelasi ketiga variable tersebut dalam kategori **Sangat Kuat**.

Korelasi Nilai r yang berada diantara interval koefisien 0,800 – 1,000

Analisis Koefisien Determinasi

Mengenai besarnya pengaruh variabel X_1 (Gaya Kep. Eksekutif), X_2 (Budaya Kerja) dan X_3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan),dilihat pada output regresi pada tabel *Model Summary(b)* kolom *R Square*. Hasil penelitian diperoleh R^2 sebesar **0,898**, hal ini menunjukkan variabel X_1 (Gaya Kep. Eksekutif), X_2 (Budaya Kerja) dan X_3 (Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar **89,8%**, sisanya **10,2%** dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian

5. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara X_1 (Gaya Kep, Eksekutif), X_2 (Budaya Kerja) dan X_3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT. WINDU KARSA Cabang Bakauheni Lampung Selatan. Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian :

Dari analisis korelasi dan analisis determinasi di atas dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Hasil korelasi, besarnya $r^2 = 0.815$, hal ini berarti bahwa hubungan antara Variabel X_2 (Budaya Kerja) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah Sangat kuat karena sesuai dengan tabel 4 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r yang berada diantara interval koefisien 0,800 – 1,000.
2. Hasil korelasi, besarnya $r^2 = 0.929$, hal ini berarti bahwa hubungan antara Variabel X_2 (Disiplin Kerja) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah Sangat kuat karena sesuai dengan tabel 4 Interpretasi Koefisien

- a. Hasil regresi diperoleh persamaan regresi bergandanya $Y = 7.898 + 0,284X_1 + 0,534 X_2$ Hasil korelasi, besarnya $r = 0,948$, hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel X_1 (Budaya Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) dengan Variabel Y (Kinerja) Karyawan adalah Sangat kuat karena sesuai dengan tabel 4 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r yang berada diantara interval koefisien 0,80 – 1,000.
- b. Koefisien determinasi (r^2) diperoleh angka sebesar 0,898 atau 89,8% artinya Motivasi Budaya Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 89,8% dan yang 10,2,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar yang penulis teliti
- c. Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh $t_{hitung} = 2,361$, kriteria uji yang dipergunakan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dalam hal lain H_0 diterima. Ternyata hasil perhitungan di atas baik dalam taraf signifikansi 5%, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,361 > 1,685$. Ini berarti H_0 ditolak dan terima H_a artinya ada pengaruh signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh $t_{hitung} = 2,607$, kriteria uji yang dipergunakan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dalam hal lain H_0 diterima. Ternyata hasil perhitungan di atas

baik dalam taraf signifikansi 5%, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,607 > 1,685$. Ini berarti H_0 ditolak dan terima H_a artinya ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- e. hasil perhitungan diketahui Nilai F_{hitung} sebesar **111,632** pada tingkat signifikansi 0,000, dengan menentukan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 39$ maka dari F_{tabel} didapat nilai **3,238**. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bahwa variabel Gaya Kep, Eksekutif, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan
- f. Hipotesis yang menyatakan "ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan " **dapat diterima**".

6. REFERENSI

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bass BM. 2003. *Leadership and beyond expectation*. (online 25 april 2009). Available FTP: http://members.Ligstream.Net/2ckmitch_leadstl.html.
- Gibson, J.I. Ivancevich. J.M. dan Donnelly, J.Jr. (1996). *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2007. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi.
- Harist, Benyamin. 2005. *Teori Organisasi 3, jilid 3*. Bandung : Insani Press.
- Hasibuan SP. Malayu 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Hersey P, & Blanchard K.H. 2004. "Life Cycle Theory of Leadership". *Training and Development Journal*. 23 (2), 26 – 34.
- KEPMENPAN, 2014. Peraturan tentang Disiplin Kerja Dalam Lingkungan Aparatur Sipil Negara,
- Loko, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, edisi 1*. Yogyakarta : Amara Books.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ndraha Taliziduhu, 2010; *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Gava Media
- Nitisemito, S. Alex. 2009. *Manajemen Personalial*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketigabelas. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai Veithzal dan Mulyadi Dedi. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan, edisi 2, cetakan pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sardiman. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Grafindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Danusia dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Mandar Maju Bandung.
- Sukanto Reksohadiprojo. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* Edisi Revisi. Jakarta : Raja Grafindo Persad.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. *Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gava Media.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan kedua puluh Satu. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2006. *Perilaku Organisasi, ed.1, cetakan keempat belas*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yukl Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi atau Leadhershship in Organization*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Indeks.