

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang

Ryan Dynata

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Gallis Nawang Ginusti

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Abstact. *The service of an aircraft on the ground at the airport is handled by the Ground Handling unit. One of the ground handling companies at the airport International Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang is PT Gapura Angkasa. PT Gapura Angkasa is engaged in providing Ground Handling services for airlines operating in Indonesia. One of the factors that support organizational culture is one of the factors that is strong and supports performance development is organizational culture Another factor that affects the performance of PT Gapura Angkasa employees is work discipline, because discipline is a form of training for the company. This study aims to determine how the influence of organizational culture and work discipline on the performance of PT Gapura Angkasa employees at Sultan Mahmud Badaruddin II International Airport Palembang. The method used in this study is quantitative method. A sample of 95 employees. The population in this study consisted of employees of PT. The gate at Sultan Mahmud Badaruddin II International Airport Palembang is as many as 95 population. The sampling technique used is the Nonprobability Sampling technique, which is a sampling technique that does not provide equal opportunities or opportunities for every element or member of the population to be sampled. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires which were carried out in September 2023. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, simple linear regression tests, determination coefficient tests, T tests, and F tests. The results showed that partially organizational culture and work discipline affect performance. The higher the organizational culture and work discipline, the higher the performance. Simultaneously, organizational culture and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the significant value of 0.000 less than 0.05 and the results of multiple linear tests show a constant value (a) marked negative, which is 3.356 meaning that if organizational culture, work discipline and performance are equal to zero (0) then employee performance decreases; From the results of coefficient determination, the R square number is 0.813 or 81.3%. This explains that the relationship between organizational culture variables and work discipline has a very strong correlation.*

Keywords: *Influence, Organizational Culture, Employee Performance, And PT Gapura Angkasa At Sultan Mahmud Badaruddin II International Airport Palembang*

Abstak. Pelayanan sebuah pesawat pada saat di darat bandara ditangani oleh unit Ground Handling. Salah satu perusahaan ground handling di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang adalah PT Gapura Angkasa. PT Gapura Angkasa bergerak di bidang jasa penyedia jasa Ground Handling bagi maskapai penerbangan yang beroperasi di Indonesia. Salah satu faktor yang mendukung Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang kuat dan mendukung perkembakinerja adalah budaya organisasi Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Gapura Angkasa adalah disiplin kerja, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin Ii Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel sebanyak 95 orang karyawan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Gapura Di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang yaitu sebanyak 95 populasi.. Teknik Sampling yang digunakan adalah teknik Nonprobability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner yang dilaksanakan pada bulan September 2023. Teknik analisis data yang digunkan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, uji koofisien determinasi, Uji T, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Semakin tingginya budaya organisasi dan disiplin kerja

maka semakin tinggi pula kinerja. Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 dan hasil uji linear berganda menunjukkan nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu 3,356 artinya apabila budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan; Dari hasil koefisien determinasi diperoleh angka R square sebesar 0,813 atau 81,3%. Hal ini menjelaskan hubungan antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat.

Kata kunci: Pengaruh, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Dan PT Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang

LATAR BELAKANG

PT Gapura Angkasa merupakan salah satu perusahaan *Ground Handling* yang sedang berkembang di Palembang . PT Gapura Angkasa didirikan pada tahun 1998 di Jakarta. PT Gapura Angkasa bergerak di bidang jasa penyedia jasa *Ground Handling* bagi maskapai penerbangan yang beroperasi di Indonesia, dengan ini bisnis meliputi kargo dan pergudangan, penanganan penumpang dan bagasi, serta operasi penerbangan dan servis pesawat. PT Gapura Angkasa memiliki cakupan bisnis yang sangat luas hampir seluruh kawasan Indonesia salah satunya berada di Palembang.

Dengan menerapkan budaya organisasi diharapkan dapat terbentuk disiplin kerja yang baik sebab ini merupakan langkah dalam menumbuhkan sikap, perilaku, dan pada akhirnya akan membentuk sebuah disiplin kerja yang baik. Namun, dalam kenyataannya dari sisi lain masih terdapat karyawan PT Gapura Angkasa Palembang yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti ketika bekerja karyawan datang tidak tepat waktu. Hal ini membuktikan disiplin kerja yang terdapat pada diri karyawan belum seutuhnya dapat terwujud. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja dengan mentaati aturan yang harus ditaati oleh karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan observasi secara langsung yang dilakukan penulis di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II pada tanggal 11 Agustus 2022 – 10 Oktober 2022 berupa beberapa karyawan yang kurang disiplin, karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jobdesk yang diberikan dan beberapa karyawan belum maksimal dalam menjalankan tugasnya. Dari permasalahan tersebut penulis tertarik membahas dalam proposal yang berjudul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAPURA DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN MAHMUD BADARUDDIN II PALEMBANG**”.

KAJIAN TEORITIS

Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi dan menjadi nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi untuk bertindak, dan berperilaku. Untuk itu harus dianjurkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi Dyasnu Subanar (2016).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah peraturan yang telah dibuat di dalam suatu lingkup organisasi yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pegawai dan staf yang ada serta harus dijalankan dengan suka rela. Semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi sebuah pencapaian yang diperoleh organisasi tersebut Nur Faizah (2021).

Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional Yani (2021).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi yang merupakan karyawan PT Gapura Angkasa dan sampel sebanyak 95 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner. Penelitian ini bertempat di PT Gapura Angkasa Di Bandar Udara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang dan akan dilaksanakan pada bulan september 2023.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-25 tahun	48	50,5%
2	25-30 tahun	29	30,5%
3	30-35 tahun	13	13,7%
4	35-40 tahun	4	4,2%
5	40-45 tahun	1	1,1%
	Jumlah	95	100%

sumber: data penulis, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh responden dengan usia kisaran 20-25 tahun merupakan responden dengan jumlah yang mendominasi pengisian kuisioner, yaitu sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 50,5%. Kemudian disusul usia 25-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 29 orang dan persentase sebesar 30,5%, disusul usia 30-35 tahun dengan jumlah 13 orang dan persentase sebesar 13,7%, selanjutnya usia 35-40 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,2%, dan yang terakhir usia 40-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,1%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	36	37,9%
2	D3	16	16,8%
3	S1	43	45,3%
	Jumlah	95	100%

sumber: data penulis, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh responden dengan tingkat pendidikan S1 mendominasi pengisian kuisioner sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 45,3%, disusul pendidikan SMA dengan jumlah responden sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 37,9% dan terakhir pendidikan D3 sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 16,8%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki Laki	49	51,6%
2	Perempuan	46	48,4%
	Jumlah	95	100%

sumber: data penulis, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh responden dengan jenis kelamin laki laki mendominasi pengisian kuisioner ini dengan jumlah responden sebanyak 49 orang dan persentase sebesar 51,6% dan disusul responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 48,4%.

B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 for windows dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dapat dikatakan valid dan sebaliknya. Jumlah sampel dalam kuesioner ini sebanyak 95 responden karyawan PT Gapura Angkasa Bandar Udara Sultan Mahmud Badaruddin II .

Nilai r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$DF = N-2$$

$$DF = 95-2$$

$$DF = 93$$

Ket : df : degree of freedom

N : jumlah sampel

Berdasarkan rumus diatas dengan taraf signifikan 0,01 atau 1%. Jadi, hasil yang diperoleh untuk R_{tabel} yaitu sebesar 0,2631. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,589	0.2631	Valid
X2	0,545	0.2631	Valid
X3	0,510	0.2631	Valid
X4	0,476	0.2631	Valid
X5	0,571	0.2631	Valid
X6	0,553	0.2631	Valid
X7	0,633	0.2631	Valid
X8	0,657	0.2631	Valid
X9	0,663	0.2631	Valid
X10	0,680	0.2631	Valid
X11	0,518	0.2631	Valid
X12	0,682	0.2631	Valid

sumber: data penulis, diolah 2023

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,530	0.2631	Valid
X2	0,615	0.2631	Valid
X3	0,561	0.2631	Valid
X4	0,715	0.2631	Valid
X5	0,717	0.2631	Valid
X6	0,622	0.2631	Valid
X7	0,701	0.2631	Valid
X8	0,627	0.2631	Valid
X9	0,652	0.2631	Valid
X10	0,686	0.2631	Valid
X11	0,717	0.2631	Valid
X12	0,728	0.2631	Valid

sumber: data penulis, diolah 2023

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Y (Kinerja)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,695	0.2631	Valid
Y2	0,602	0.2631	Valid
Y3	0,693	0.2631	Valid
Y4	0,614	0.2631	Valid
Y5	0,576	0.2631	Valid
Y6	0,688	0.2631	Valid
Y7	0,563	0.2631	Valid
Y8	0,682	0.2631	Valid
Y9	0,779	0.2631	Valid
Y10	0,768	0.2631	Valid

sumber: data penulis, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel kinerja karyawan (Y) memiliki pengujian nilai r hitung (corrected-total correlation) > rtabel 0,2631 atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode Alpha Cronbach yakni apabila kuesioner memiliki nilai koefisien sebesar 0,6 atau lebih, maka instrumen tersebut dikatakan reliable. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Uji Reliabilitas

Variabel	Conbarch Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,830	Reliabel
Disiplin Kerja	0,880	Reliabel
Kinerja	0,862	Reliabel

sumber: data penulis, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach' Alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dari 34 kuesioner yang digunakan untuk penjelasan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

3. Uji Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Intenasional Sultan Mahmud Badaruddin II. Berikut hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	-3,356	2,443			-1,373	,173
	Budaya Organisasi	,512	,099	,504		5,186	,000
	Disiplin Kerja	,381	,087	,425		4,371	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber: data penulis, diolah 2023

$$Y = -3,356 + 0.512X_1 + 0.381X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah: Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu 3,356 artinya apabila budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan; Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,512 artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) yaitu sebesar 0,381 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi budaya organisasi

(0,512), disiplin kerja (0,381, karena $0,512 > 0,381$ maka budaya organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi menggunakan koefisien determinasi Adjusted R Square (R²). Berikut hasil yang diperoleh koefisien determinasi :

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,902 ^a	,813	,809	1,910	2,041

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

b. Dependent Variable: Kinerja

sumber: data penulis, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menyatakan bahwa angka R square sebesar 0,813 atau 81,3%. Hal ini menjelaskan hubungan antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat. Dengan ini dapat dikatakan bahwa apabila budaya organisasi dan disiplin kerja semakin baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sedangkan, angka Adjust R Square sebesar 81,3% menandakan bahwa kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II dipengaruhi variabel budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan, 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5. Uji T (Persial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dan melihat nilai p value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Dalam penelitian ini, t tabel diperoleh angka sebesar 2,039. Pedoman yang digunakan untuk uji t yaitu sebagai berikut :

- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_a diterima.
- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_o diterima. Hasil uji t menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.10
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	-3,356	2,443		-1,373	,173
	Budaya Organisasi	,512	,099	,504	5,186	,000
	Disiplin Kerja	,381	,087	,425	4,371	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber: data penulis, diolah 2023

Hipotesis yang diajukan akan diinterpretasikan berdasarkan hasil uji T (parsial) diatas, dengan nilai t tabel yang memiliki sig. $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dan $df = 95 - 2 = 93 - 1 = 92$ sebesar 1.986. Hasil interpretasi dijabarkan sebagai berikut:

- a. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa

Berdasarkan pada tabel diatas (coefisien) bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar 5,186 yang mana lebih besar daripada t tabel 1.986 ($5,186 > 1.986$) dengan peluang tingkat signifikan $0,000 <$ dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka dengan itu H1 diterima. Hal ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut

- b. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gapura Angkasa

Berdasarkan pada diatas (coefisien) bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,371 yang mana lebih besar dari t tabel 1.986. ($4,371 > 1.986$.) dengan peluang tingkat signifikan $0,000 <$ dari tingkat signifikan yaitu 0,01 maka dengan itu H2 diterima. Dengan ini berarti disiplin kerja memil pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pada suatu organisasi, berarti akan meningkatkan pula kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

6. Uji F (Simultan)

Uji Simultan (F) pada dasarnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji Simultan (F) digunakan untuk menguji apakah ada atau tidak pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pedoman yang digunakan yaitu sebagai berikut :

a. Jika nilai koefisien signifikan < 0.05 atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika nilai koefisien signifikan > 0.05 atau $F \text{ hitung}$

Dimana $df_1 = 3 - 1 = 2$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df_2 = (n - k)$ atau $95 - 3 = 92$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel), maka F_{tabel} sebesar 3.10. Hasil uji F dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1457,405	2	728,703	199,773	,000 ^b
	Residual	335,584	92	3,648		
	Total	1792,989	94			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

sumber: data penulis, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung sebesar $199,773 > 3,10$ dengan tingkat signifikansi $0.000 > 0,05$. Jika nilai F hitung $< F_{\text{tabel}}$ dengan sig. kurang dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II.

C. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini pembahasan mengenai hasil penelitian berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti:

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan signifikan karena nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,186 > t$ tabel $1,986$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja. Peranan budaya organisasi pada PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian relevan terdahulu oleh (Ilahi, 2020) dengan hasil penelitian budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.

2. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan signifikan karena nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,371 > t$ tabel $1,986$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Pratama, 2020) yaitu, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Ujungbatu yang ditunjukkan dari hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa Nilai F hitung sebesar $199,773 > 3,10$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jika nilai F hitung $< F$ tabel dengan sig. kurang dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Haryadi, 2017)

dengan hasil penelitian budaya organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja. Semakin tingginya budaya organisasi dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan olah data menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah nilai 0,05.
3. Dari hasil uji linear berganda diperoleh Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah: Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu 3,356 artinya apabila budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan; Dari hasil koefisien determinasi diperoleh angka R square sebesar 0,813 atau 81,3%. Hal ini menjelaskan hubungan antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut

1. Bagi PT Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II.
Diharapkan PT Gapura Angkasa dapat menggunakan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain serta memperluas populasi penelitian agar dapat mengetahui komponen apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faizah, Nur. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo. *Skripsi Thesis*. Universitas Bhayangkara.
- Subanar, Dyasnu. 2016 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sssCV. Abankirenk Yogyakarta. *Tesis*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.