

Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk

Atika Sari dan Bintoro Ariyanto
STIE Bhakti Pembangunan
Email: bintoroariyanto@gmail.com

Abstract

This research aims to examine and analyze the influence of work culture, workload and work discipline on employee performance at the Head Office of PT Jaya Construction Manggala Prtama Tbk. Data collection was carried out through distributing questionnaires given to 101 employees at PT Jaya Construction Manggala Pratama Tbk. The data analysis used in this research is a quantitative method using multiple regression analysis. The research results show that work culture and work discipline variables have a significant effect on employee performance, while workload does not have a partial significant effect on employee performance. The three independent variables have a significant effect on employee performance together.

Key words: Work culture, workload, work discipline, and employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Prtama Tbk. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 101 Karyawann pada PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Kata kunci: Budaya kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

INTRODUKSI

Sumber daya manusia berperan sebagai penentu keberlangsungan organisasi karena kendati semua sumber daya lain sudah ada, namun bila tidak memiliki persiapan dari sumber daya manusia, perusahaan itu tidak terlaksana secara optimal (Asmawati Asharie & M.Fadhiel Alie, 2023). SDM perlu mendapat pengelolaan secara optimal agar bermotivasi kerja tinggi, selama menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja di suatu perusahaan perlu berkemampuan atau berkeahlian mengerjakan dan menuntaskan tugas kerja mereka sesuai waktu yang ditetapkan. Maka dengan itu diperlukan kinerja pegawai yang baik.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain (Tukidi, 2024). Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada (Parmin, 2024a). Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Observasi terhadap PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum bisa berjalan dengan lancar yang salah satunya ditandai oleh ketidakdisiplinnya waktu jam istirahat.

Budaya kerja ada dalam setiap industri dan muncul ketika perubahan lingkungan juga tingkat persaingan sangat tinggi. Budaya kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu industri dimana hal tersebut tercermin dari perilaku karyawan, orang yang terlibat, dan peraturan-peraturan didalam industri tersebut (Andriani, 2023). Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang ditanamkan oleh suatu industri secara terus menerus yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kinerja industri. Dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya diciptakan oleh masyarakat yang saling berhubungan, baik dalam keluarga, organisasi, ataupun dalam berbisnis. Sama halnya dengan budaya kerja PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk. yaitu integritas, keadilan, komitmen, dorongan, dan intrapreneurship. Budaya yang membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam hal berinteraksi, berperilaku, dan bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Hasil observasi terhadap PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama terdapat *double job* yang mengharuskan per divisi mengerjakan beberapa tugas yang seharusnya diluar divisi mereka. Hal ini terjadi karena kebutuhan yang mendesak agar pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan cepat, baik, dan benar.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. (Nurjaya, 2021) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Observasi pada PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk dengan waktu kerja sangat fleksibel, jadi kedisiplinan waktu kerja di perusahaan tersebut tidak selalu monoton dikarenakan masing masing divisi pada jabatan tertentu dapat masuk kantor yang tidak diharuskan tepat pada waktunya secara bersamaan.

Peneliti menyusun pertanyaan penelitian sebagai berikut: (i) apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk?, (ii) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk? (iii) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk?, dan (iv) Apakah budaya kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk?

TINJAUAN LITERATUR

(Tannady, 2017) menyatakan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan sehingga tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui beberapa misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik menjadi keunggulan bagi perusahaan. Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Dessler

(dalam (Andriani, 2023) bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (dalam (Deci, 202)), sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”. Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti budaya kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

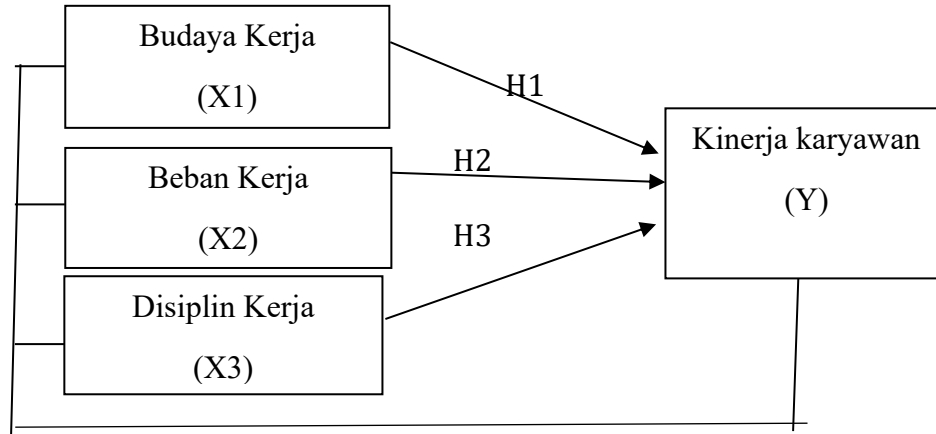
Beban kerja yaitu beban kerja yang sangat padat sehingga mampu menyebabkan kebosanan pada para karyawan sehingga akan menimbulkan kejenuhan (Sulastri dan Onsardi, 2020). Hal ini merupakan bisa diakibatkan pada tingkat keterampilan yang dituntut sangat banyak, kecepatan kerja serta volume pekerjaan yang sangat padat. Pekerjaan pada satu pihak mempunyai arti penting bagi kesuksesan serta meningkatkan prestasi, sehingga mampu mencapai kehidupan yang efektif sebagai suatu tujuan hidup. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang mesti terselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja sehingga akan menyebabkan kejenuhan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dalam setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang diumumkan pada perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan mengenai standar prosedur perusahaan (SOP). Jika kedisiplinan karyawan semakin baik, maka semakin besar pula pekerjaan yang bisa diselesaikan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik, maka akan sulit untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dan target dari perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. (Zainal, 2018) "Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Menurut Tukidi (2024) "Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

Wibowo (dalam (Parmin, 2024b)) menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut (Tannady, 2017) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang harus dicapai seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Beliau juga mengatakan kinerja dibagi menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah bagian bagian hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Sulastri & Onsardi (2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan maupun suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditentukan dalam periode waktu tertentu.

Model Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- Ha1: Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk.
- Ha2: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk.
- Ha3: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk.
- Ha4: Budaya kerja, beban kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk.

METODOLOGI

3.1 Sumber data dan unit analisis data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait (Ahfraz, 2024). Data digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu sebagai berikut: data primer dan sekunder. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk.

3.2 Populasi dan sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 136 karyawan dan diambil sampel sebanyak 101 karyawan.

3.3 Variabel penelitian

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

3.4 Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner

dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

3.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Sugiyono, 2021) pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sah atau valid dan data teoritis yang digunakan tidak bias dan stabil, dan penaksiran koefisien regresinya efisien. Uji asumsi klasik merupakan sebuah pengujian yang mengukur suatu indikasi ada atau tidaknya penyimpangan data yang diteliti melalui hasil distribusi, korelasi, dan varians indikator-indikator dari variabel(Rahayu, 2020). Sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi. Asumsi- asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi meliputi normalitas, multikolineritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

3.6 Metode Statistik

Penulis menggunakan analisis korelasi, determinasi, regresi berganda, uji t, dan uji F untuk menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesis.

HASIL

4.1 Klasifikasi Responden

Pada data ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi atau Bagian.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Estimasi	45	44,6	44,6	44,6
	HRD	2	2,0	2,0	46,5
	Finance	17	16,8	16,8	63,4
	UPP	21	20,8	20,8	84,2
	Operasi	16	15,8	15,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa klasifikasi responden menurut divisi atau bagian pada Kantor Pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama divisi Estimasi yang paling banyak menduduki dengan jumlah responden 45 orang atau sebesar (44,6%), selanjutnya divisi UPP dengan jumlah responden 21 orang atau sebesar (20,8%), berikutnya divisi Finance dengan jumlah responden 17 orang atau sebesar (16,8%), divisi Operasi dengan jumlah responden 15 orang atau sebesar (15,8%), dan divisi HRD dengan jumlah responden 2 orang atau sebesar (2,0%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	4,0	4,0	4,0
	DIII	4	4,0	4,0	7,9
	S1	85	84,2	84,2	92,1
	S2	8	7,9	7,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa klasifikasi responden menurut Pendidikan Terakhir pada Kantor Pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama S1 menduduki kelas tertinggi yaitu 85 orang atau sebesar (84,2%), lalu berikutnya pendidikan S2 dengan

jumlah responden 8 orang atau sebesar (7,9%), dan bidang pendidikan DIII dan SMA memiliki jumlah responden yang sama yaitu 4 orang atau sebesar (4,0%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	25	24,8	24,8	24,8
	26-35	43	42,6	42,6	67,3
	36-45	27	26,7	26,7	94,1
	36-45	6	5,9	5,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa klasifikasi responden menurut Usia pada Kantor Pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama. Sebagian besar responden berada dalam rentang usia 26-35 tahun yakni sebanyak 43 orang atau sebesar (42,6%), terbanyak kedua adalah berada dalam rentang usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar (26,7%), sedangkan responden yang berada dalam rentang usia 18-25 tahun adalah sebanyak 25 orang atau sebesar (24,8%), dan responden direntang usia >45 tahun ada sebanyak 6 orang atau sebesar (5,9%).

4.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka valid. Karena dalam penelitian ini terdapat 101 sampel dengan batas standar error adalah 5%, maka r tabelnya adalah sebesar 0,1956. Berikut ini adalah pengujian validitas:

Hasil Pengujian Validitas Budaya Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,629	0,1956	Valid
X _{1.2}	0,600	0,1956	Valid
X _{1.3}	0,634	0,1956	Valid
X _{1.4}	0,624	0,1956	Valid
X _{1.5}	0,612	0,1956	Valid
X _{1.6}	0,691	0,1956	Valid

Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,477	0,1956	Valid
X _{2.2}	0,682	0,1956	Valid
X _{2.3}	0,722	0,1956	Valid
X _{2.4}	0,711	0,1956	Valid
X _{2.5}	0,625	0,1956	Valid

Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{3.1}	0,639	0,1956	Valid
X _{3.2}	0,426	0,1956	Valid
X _{3.3}	0,515	0,1956	Valid
X _{3.4}	0,603	0,1956	Valid

X _{3.5}	0,549	0.1956	Valid
X _{3.6}	0,489	0,1956	Valid
X _{3.7}	0,623	0,1956	Valid
X _{3.8}	0,530	0,1956	Valid
X _{3.9}	0,644	0,1956	Valid

Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y _{1.1}	0,665	0,1956	Valid
Y _{1.2}	0,699	0,1956	Valid
Y _{1.3}	0,714	0,1956	Valid
Y _{1.4}	0,695	0,1956	Valid

4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keadaan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang dari waktu ke waktu terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Pengujian Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	.697	Reliabel
Beban Kerja (X2)	.663	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	.725	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	.638	Reliabel

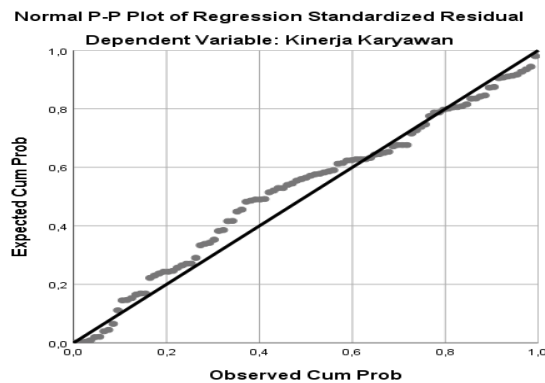
Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* di atas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel* sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data tersebut normal atau tidak. Kriteria sebuah data residual berdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal P-plot yang dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati pada garis diagonal maka dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Grafik Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal, sehingga data pada variabel berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolonearitas

Multikolonearitas untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Sedangkan model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat problem multikolonearitas (non-multikolonearitas) yang tidak terdapat korelasi antar variabel independennya atau tidak berhubungan secara sempurna antar variabel independen.

Nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Fator (VIF) berbanding terbalik dengan kata lain yaitu jika nilai tolerance rendah maka nilai Variance Inflation Fator (VIF) akan tinggi. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai tolerance value $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Fator (VIF) $< 10,00$

Hasil Uji

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,721	1,920		2,459	,016		
	Budaya Kerja	,201	,089	,245	2,266	,026	,582	1,718
	Beban Kerja	,114	,096	,148	1,181	,241	,433	2,308
	Disiplin Kerja	,130	,063	,273	2,056	,042	,386	2,591

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

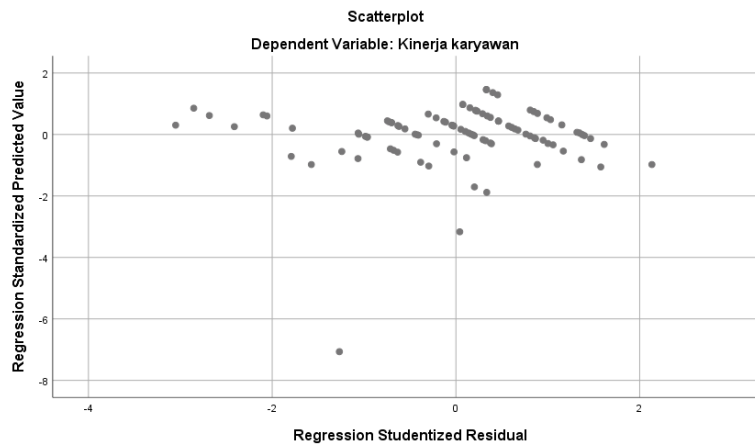
Multikolonearitas

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yang memiliki nilai tolerance antara 0,582 sampai dengan 0,386 artinya semua variabel bebas yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,10$ artinya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Hasil VIF menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai $VIF \leq 10,00$ artinya tidak ada multikolonearitas antar variabel bebas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Grafik *scatter plot* memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan di bawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas, diperoleh temuan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas yang diketahui dari pola dot yang menyebar tanpa pola.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah tidak terdapat masalah autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model pengujian ini dapat diuji dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW test). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson sebagai berikut:

- Jika $dU < dW < 4 - dU$ maka tidak terjadi autokorelasi.
- Jika $dW < dL$ atau $dW > 4 - dL$ maka terjadi autokorelasi.
- Jika $dL < dW < dU$ atau $4 - dU < dW < 4 - dL$ maka tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,584 ^a	,341	,321	1,68239	1,976

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa *Durbin Watson* sebesar 1,976. Jika dibandingkan dengan DW tabel dengan nilai signifikan 5% pada jumlah (n) = 101 dan jumlah variabel independent 3 ($K = 3$) maka diperoleh nilai $dU = 1,7374$. Sehingga memperoleh nilai $4 - dU = 2,2626$ di mana dW berada diantara dU ($1,7374$) < dW (1,976) < $4 - dU$ (2,2626) dan disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.5 Metode Statistik Untuk Analisis Data

4.5.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menggunakan pengaruh Budaya Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,721	1,920		2,459	,016
	Budaya Kerja	,201	,089	,245	2,266	,026
	Beban Kerja	,114	,096	,148	1,181	,241
	Disiplin Kerja	,130	,063	,273	2,056	,042

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4,721 + 0,201 X_1 + 0,114 X_2 + 0,130 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Perasamaan regresi linier diatas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 4,721 dengan tanda positif sehingga besaran konstanta menunjukkan bahwa, jika variabel independen diasumsikan konstan atau nilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 4,721.
2. Koefisien variabel budaya kerja sebesar 0,201 yang artinya jika beban kerja, dan disiplin kerja tetap, sedangkan budaya kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,201 satuan.
3. Koefisien variabel beban kerja sebesar 0,114 yang artinya jika budaya kerja dan disiplin kerja tetap, maka apabila beban kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,114 satuan.
4. Koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,130 yang artinya jika budaya kerja dan beban kerja tetap, sedangkan disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,130 satuan.

4.5.2 Hasil Uji Hipotesis

4.5.2.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

- a. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka hipotesis alternatif H_a ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) ini berarti secara parsial variabel *independen* tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*.
- b. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka hipotesis alternatif H_a diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel *independen* tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,721	1,920		2,459	,016
	Budaya Kerja	,201	,089	,245	2,266	,026
	Beban Kerja	,114	,096	,148	1,181	,241
	Disiplin Kerja	,130	,063	,273	2,056	,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Variabel budaya kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,266 > 1,984$) dan nilai probabilitas lebih rendah dari 0,05 ($0,026 > 0,05$) maka H_{a1} diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
- Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,181 < 1,984$) dan nilai probabilitas lebih tinggi dari 0,05 ($0,241 > 0,05$) maka H_{a2} ditolak dan H_{o2} diterima, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,056 < 1,984$) dan nilai probabilitas lebih rendah dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5.2.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel independen atau bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,119	3	47,373	16,737	,000 ^b
	Residual	274,554	97	2,830		
	Total	416,673	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dengan melihat table 4.17 di atas dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 16,737 lebih besar dari F tabel sebesar 2,70 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, sehingga H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima, maka variabel budaya kerja, beban kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk.

SIMPULAN

H_{a1} diterima artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t_{hitung} 2,266 lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dan nilai signifikan $> 0,05$. H_{a2} ditolak artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t_{hitung} 1,181 lebih kecil dari t_{tabel} 1,984 dan nilai probabilitas $> 0,05$. H_{a3} diterima artinya ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t_{hitung} 2,056 lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dan nilai probabilitas $< 0,05$. Budaya kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena nilai F hitung = 16,737 $> F$ table = 2,70 dengan nilai tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$.

PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk, perlu meningkatkan kualitas program kompetensi tambahan bagi karyawan secara berkelanjutan, memetakan knowledge, *skill*, dan *attitude*, serta memberikan *coaching* dan mentoring kepada karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan penilaian kinerja karyawan secara terukur dan objektif. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan lagi dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahfaz, M. (2024). Analisis Perbedaan Pengungkapan Intellectual Capital Berdasarkan Struktur Kepemilikan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei 2021). *Accounting Research And Business Journal* 1 (2), 43-58, 1(2), 43–58.
- Andriani, D. (2023). Analisis Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kebun Sehat Jsr. *Management Research And Business Journal*, 1(1).
- Asmawati Asharie, & M.Fadhiel Alie. (2023). Pengembangan Digital Marketing, Peran Manajemen Sdm, Keunggulan Bersaing Produk Industri Kreatif Umkm Di Pasar Global. *Jurnal Solma*, 12(2), 614–624. <https://doi.org/10.22236/Solma.V12i2.11451>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26* (10th Ed.). Universitas Diponegoro.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.361>
- Parmin, Y. (2024a). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antar Nusa Jakarta. *Management Research And Business Journal*, 1(2), 14–33.
- Parmin, Y. (2024b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berstatus Sebagai Mahasiswa Stie Bhakti Pembangunan Periode Genap 2023/2024. *Management Research And Business Journal*, 2(1), 33–55.
- Deci, O. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Provinsi Riau Tahun 2023. *Oktovina Deci*, 2(1), 69–84.
- Rahayu, S. Dan I. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Modal, Perputaran Piutang, Dan Perputaran Persediaan Terhadap Arus Kas. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(1). <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/view/1113>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (10th Ed.). Cv.Afabeta.
- Sulastri Dan Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 2(2).
- Tannady. (2017). *Pengertian Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tukidi, I. A. D. S. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bimba Aiueo. *Management Research And Business Journal*, 2(1), 101–121.
- Zainal. (2018). *Fungsi Manajemen*. Selemba Empat.