

**PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.XYZ INDONESIA**

(Persero)

SURABAYA

Retno Ayu Wulansari¹, 1. Dra. Ec. Ratnaningsih SY, MM²

¹Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ratnaningsihyustini@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work culture, work discipline, and work environment on employee performance in the production department of the Warship Division at PT. XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya. The time of the study was carried out in April-June 2021.

The type of research used is quantitative research. This study uses data sampling as many as 56 people. In the implementation in the field, researchers took primary data by using a questionnaire. And secondary data obtained through the staffing staff. The data analysis method used is multiple regression analysis and the classical assumption test used is the data normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test.

The results of the t-test indicate that work culture (X1), work discipline (X2), and work environment (X3) have a partial effect on the performance (Y) of employees in the production division of the Warship Division of PT. XYZ Indonesia (Persero). While the results of the F test show that work culture (X1), work discipline (X2), and work environment (X3) have a simultaneous effect on employee performance (Y). A good work culture, high discipline, and a safe and comfortable work environment will improve employee performance.

Keywords : Work Culture, Work Discipline, Work Environment, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi Divisi Kapal Perang pada PT. XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April-Juni 2021.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data sampling sebanyak 56 orang. Dalam pelaksanaan dilapangan, peneliti mengambil data primer dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Dan data sekunder yang di diperoleh melalui staff personalia. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda serta uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas data, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinieritas.

Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa budaya kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan di departemen produksi pada Divisi Kapal Perang PT.XYZ Indonesia (Persero). Sedangkan hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa budaya kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan. Budaya Kerja yang baik, disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini manusia dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan serta persaingan di tingkat internasional. Jika tidak mampu beradaptasi, maka manusia akan kalah. Hal serupa juga akan menimpa sebuah organisasi, apabila mereka tidak dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang memiliki budaya dan jiwa global. Menurut Mathis & Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Agar organisasi bisa tetap bertahan di era globalisasi, organisasi harus mampu meningkatkan kualitas dan kinerja SDM. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indonesia sebagai Negara Berkembang juga harus bisa menghadapi kemajuan teknologi di era globalisasi saat ini. Sebagai Negara Maritim Terbesar di dunia, Indonesia harus menjaga area maritimnya karena menurut Direktur Eksekutif Pusat Kajian Maritim untuk Kemanusiaan alasan mengapa perairan Indonesia sering didatangi kapal pencuri ikan, khususnya di Natuna. Pertama, perairan Indonesia merupakan area lalu lalang jenis ikan yang berkualitas tinggi, seperti tuna. Di pihak lain, stok ikan di Vietnam menurun, sehingga mereka kerap terlihat sedang menangkap ikan di wilayah perairan Indonesia. Keberadaan kapal asing sangat merugikan hasil tangkapan ikan nelayan lokal karena kapal ikan asing menggunakan pukat yang merusak terumbu karang dan mengambil ikan secara masif. Maka dari itu Kapal Indonesia harus sering berpatroli agar nelayan lokal merasa aman saat menangkap di Negara sendiri dan wilayah lautnya tidak dimasuki kapal asing ilegal lagi.

Sebelum Indonesia memiliki galangan kapal sendiri, perusahaan galangan kapal yang ada di Indonesia dimiliki oleh pemerintah Belanda dan dibangun pada tahun 1939. Setelah kemerdekaan, Pemerintah Indonesia menasionalisasi Perusahaan ini dan mengubah namanya menjadi XYZ. Pada tanggal 15 April 1980, Pemerintah mengubah status Perusahaan dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan akta No. 12, yang dibuat oleh Notaris Hadi Moentoro, SH. PT.XYZ Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang industri galangan kapal. Kantor pusat dan industri galangan kapal ini terdapat di Jawa Timur. Dengan kegiatan utama memproduksi kapal perang, kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, serta rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pesanan. Kemampuan rancang bangun yang

menonjol dari PT.XYZ Indonesia telah memasuki pasaran internasional dan kualitasnya telah diakui dunia. Kapal-kapal produksi XYZ Indonesia telah melayari perairan di seluruh dunia.

PT.XYZ INDONESIA (Persero) memiliki beberapa divisi dalam proses pelaksanaannya. Divisi Kapal Perang adalah unit kerja struktural tingkat Divisi dalam organisasi Direktorat dan dipimpin oleh seorang Kepala Divisi Kapal Perang, berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Pembangunan Kapal. Tugas pokok Divisi Kapal Perang yaitu menjabarkan, menyusun strategi pelaksanaan kebijakan perusahaan beserta program kerja di bidang pembangunan kapal baru jenis kapal perang, kapal cepat dan kapal jenis lainnya. Merencanakan, mengkoordinasi dan melaksanakan pengawasan sumber daya untuk pembangunan kapal baru jenis kapal perang, kapal cepat dan kapal jenis lainnya.

Pemilihan departemen produksi Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) dalam penelitian ini adalah dengan mempertimbangkan bahwasannya PT. XYZ INDONESIA (Persero) tengah mengembangkan produk-produk yang akan dipasarkan di dalam maupun diluar negeri, terutama untuk memenuhi kebutuhan instansi Pemerintah Pusat seperti Kementerian Pertahanan, Kepolisian RI, Kementerian Kelautan, Direktorat Jenderal Bea & Cukai maupun swasta. Pada departemen produksi Divisi Kapal Perang memiliki total 125 karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan di departemen produksi Divisi Kapal Perang PT. XYZ INDONESIA (Persero) terdapat suatu masalah pada budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang menyebabkan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu atau tidak sesuai deadline. Data yang didapat oleh peneliti saat melakukan observasi lapangan masih ditemukan beberapa pekerja yang tidak menerapkan budaya kerja salah satunya dalam hal berkomunikasi sesama karyawan, masih ada beberapa karyawan yang berkomunikasi dengan tidak baik terhadap karyawan lain. Beberapa pekerja masih ada yang tidak disiplin waktu dalam bekerja seperti sebelum waktu istirahat dimulai sudah banyak pekerja yang berhenti bekerja. Beberapa pekerja juga mengeluhkan peralatan yang sudah lama yang menghambat pekerjaan mereka. Kebiasaan yang baik dalam bekerja akan mempengaruhi sikap pekerja dalam melakukan tugasnya, ketepatan waktu juga dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan. Maka setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT. XYZ INDONESIA (Persero) SURABAYA”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya ?
4. Apakah budaya kerja, disiplin dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya ?

TUJUAN PENELITIAN

Bedasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisa :

1. Untuk menganalisis bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya
2. Untuk menganalisis bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya
3. Untuk menganalisis bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya
4. Untuk menganalisis bahwa pengaruh budaya kerja, disiplin dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

2. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini menjadi referensi pada penelitian di masa mendatang.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai budaya kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun juga mencakup karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Menurut Sutrisno (2011) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Menurut Triguno (2003), budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berikut pengertian menurut para ahli. 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.”

Sementara Menurut Bejo Siswanto (2010:291) definisi disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian definisi diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan, menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

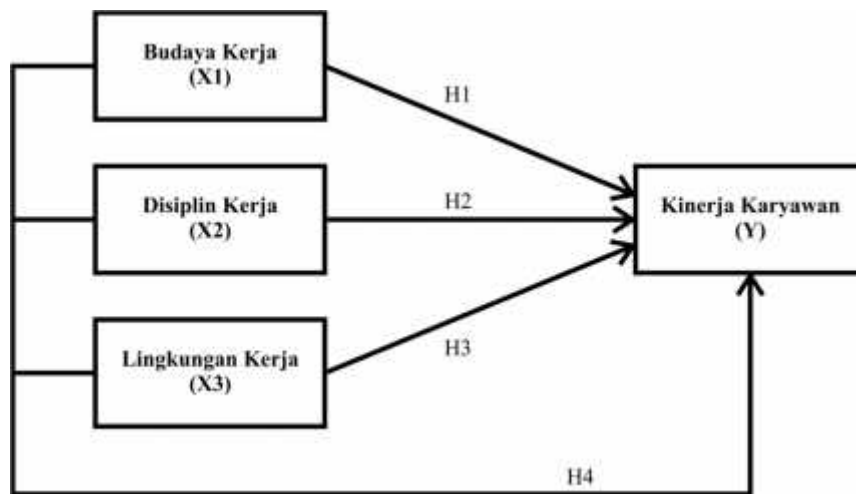
Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Wibowo (2010 : 7) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, (2018:480) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto & Emron Edison (2019: 26) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengangkat topik mengenai “Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT.XYZ Indonesia (Persero) SURABAYA. Berdasarkan teori yang sudah diuraikan dalam mengukur maupun melihat kinerja karyawan, sehingga kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Hipotesis

- H1 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT.XYZ Indonesia (Persero) SURABAYA
- H2 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT.XYZ Indonesia (Persero) SURABAYA
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT.XYZ Indonesia (Persero) SURABAYA
- H4 : Budaya Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT.XYZ Indonesia (Persero) SURABAYA.

METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Di penelitian ini penulis dapat mengambil judul Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT.XYZ Indonesia (Persero) SURABAYA. Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif, dan menggunakan data kuisioner untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di departemen produksi divisi kapal perang pada PT.XYZ Indonesia (Persero) SURABAYA.

Penelitian ini disebut penelitian kuantitatif karena berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel

Budaya Kerja (X1)

Menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja (X2)

Menurut Sinambela (2018 : 335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kinerja (Y)

Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto & Emron Edison (2019: 26) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. dibebankan.

Definisi Operasional Variabel

Budaya Kerja (X1)

Indikator yang digunakan oleh Nurhadijah (2017), sebagai berikut :

1. Disiplin
2. Keterbukaan
3. Saling Menghargai
4. Kerja Sama

Disiplin Kerja (X2)

Indikator yang digunakan oleh Hasibuan (2013:194), sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan melekat)
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Lingkungan Kerja (X3)

Indikator yang digunakan oleh Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015 : 108), sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Kemampuan Bekerja

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Kinerja (Y)

Indikator yang digunakan oleh Afandi (2018 : 89), sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi dari penelitian ini ada seluruh karyawan bagian produksi divisi kapal perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya yang berjumlah 125 karyawan Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 125 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). sebesar sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 56 orang.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan jenis teknik *proportionate stratified random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dan berstrata dengan mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak. Data diambil melalui penyebaran kuisioner pada responden (karyawan bagian produksi Divisi Kapal Perang) di PT.XYZ INDONESIA (Persero).

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Analisa Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji F (uji kelayakan model), Koefisien Determinasi Berganda (R_2)

HASIL PENELITIAN

Sunatra (2006) mengemukakan bahwa, tujuan dikemukakannya karakteristik responden adalah untuk memberikan gambaran yang ingin diketahui mengenai keadaan diri responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Pada penelitian ini telah ditentukan sampel sebanyak 56 karyawan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Produksi di Divisi Kapal Perang PT. XYZ INDONESIA (Persero) yang akan dijelaskan meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pekerjaan.

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 54 orang atau dengan presentase sebesar 96.4%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau dengan presentase sebesar 3.6%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada Divisi Kapal Perang PT. XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 54 orang atau dengan presentase sebesar 96.4%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau dengan presentase sebesar 3.6%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada Divisi Kapal Perang PT. XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya berjenis kelamin laki-laki.

Dari sebagian besar responden berusia 31-40 tahun yaitu sebesar 28 orang atau dengan presentase 50%. Kemudian sebanyak 25 orang atau dengan presentase 44,6% responden berusia 20-30 tahun dan sisanya 5,4% atau sebanyak 3 responden berusia 41-50 tahun. Sehingga dapat diketahui bahwa karyawan bagian produksi pada Divisi Kapal Perang PT. XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya mayoritas berumur 31-40 tahun. Dari data tersebut dapat diketahui mayoritas karyawan bertatus menikah sebanyak 45 orang atau dengan presentase 80,4% sedangkan sebanyak 11 orang atau dengan presentase 19,6% lainnya berstatus belum menikah. Dari sebagian besar pendidikan responden adalah SMK yaitu sebesar 41 orang atau dengan presentase 73,2%. Kemudian sebanyak 8 orang atau dengan presentase 14,6% pendidikan terakhir adalah D3 dan sisanya 12,5% atau sebanyak 7 responden yang pendidikan terakhirnya adalah S1.

Uji validitas

Uji Validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018 ; 267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Perhitungan dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total dengan menggunakan teknik Korelasi Pearson. Kriteria pengujian adalah jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r table = 0,2632, maka menunjukkan indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Artinya bahwa indikator dinyatakan sah sebagai alat pengumpul data. Adapun hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.10 adalah bahwa semua indikator menghasilkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai 0,2632. Dengan demikian dapat disimpulkan semua butir-butir pertanyaan pada tabel 4.9 dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

1. Tabel 4.11 Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Keterangan
Budaya Kerja X1	0,701	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja X2	0,811	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja X3	0,702	0,6	Reliabel
Kinerja Y	0,842	0,6	Reliabel

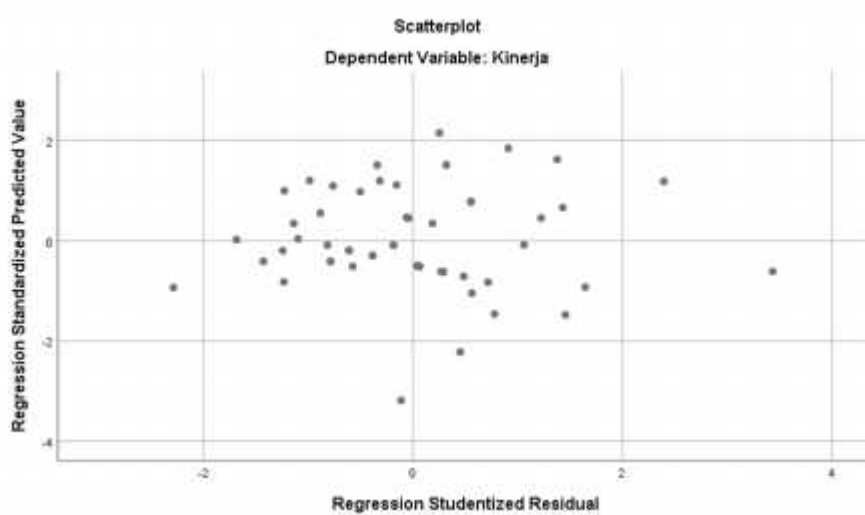
Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14 Pengujian Multikolinieritas

Collinearity Statistics			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Kerja	0.341	2.929	Tidak adanya Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.348	2.877	Tidak adanya Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.331	3.019	Tidak adanya Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yang terdiri atas Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) menghasilkan nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Dengan demikian bahwa model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, dan juga penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali sehingga residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

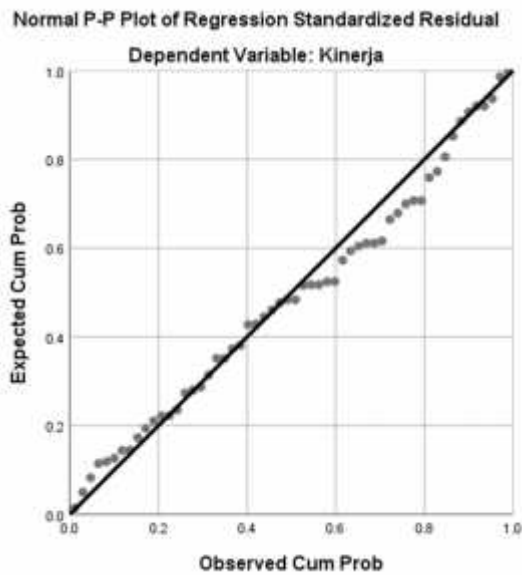
Uji Normalitas Data

Tabel 4.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17352679
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.054
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Pengujian asumsi normalitas menghasilkan probabilitas statistik uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari nilai significant alpha 5% atau 0,05 sehingga H0 diterima. Hal ini berarti residual pada model dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.



Berdasarkan grafik Normal Probability Plot, menunjukkan bahwa semua plot-plot data searah mengikuti garis diagonal, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.509	.266		1.913	.061
	Budaya_Kerja	.315	.082	.394	3.848	.000
	Disiplin_Kerja	.315	.093	.345	3.404	.001
	Lingkungan_Kerja	.259	.111	.243	2.341	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.13, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 0,509 + 0,315 X1 + 0,315 X2 + 0,259 X3$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 0,509 menunjukkan bahwa apabila Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sama dengan nol maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,509 .
2. Nilai koefisien Budaya Kerja (X1) sebesar 0,315 menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,315 dengan asumsi variabel lain konstan, atau Budaya Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi Divisi Kapal Perang PT. XYZ INDONESIA (Persero).

3. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,315 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,315 dengan asumsi variabel lain konstan, atau Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi Divisi Kapal Perang PT. XYZ INDONESIA (Persero) Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,259 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,259 dengan asumsi variabel lain konstan, atau Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi Divisi Kapal Perang PT. XYZ INDONESIA (Persero)

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji T (Parsial)

Uji t (Uji parsial) digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas < level of significant (alpha=5% atau 0,05) maka dinyatakan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian signifikansi secara parsial dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Uji t (Parsial)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.509	.266		1.913	.061
	Budaya_Kerja	.315	.082	.394	3.848	.000
	Disiplin_Kerja	.315	.093	.345	3.404	.001
	Lingkungan_Kerja	.259	.111	.243	2.341	.023

Uji F (Simultan)

Tabel 5 Tabel Uji F (uji kelayakan model)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.254	3	2.418	75.920	0.000
Residual	1.656	52	0.032		
Total	8.910	55			

Pengujian pengaruh secara simultan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 75.920 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < level of significance (=5% atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Hipotesis 4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 determinasi R²

Model Summary^b

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.803	.17846

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Budaya_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien Determinasi (R²) diperoleh sebesar 0,803 yang berarti sebesar 80,3% Kinerja karyawan pada bagian produksi Divisi Kapal Perang PT. XYZ INDONESIA (Persero) yang dipengaruhi oleh variabel budaya kerja.

Kuesioner yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa budaya kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Dan hasil uji koefisien determinasi (R²) diatas menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 3.848 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan “Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja” diterima.

Hasil ini membuktikan bahwa Budaya Kerja yang baik akan membentuk kinerja karyawan, sehingga apabila bagian produksi Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan budaya kerja . Adapun Budaya kerja ini diukur melalui 4 indikator, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas dari 56 responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan “Saya merasa dengan mentaati peraturan yang diterapkan diperusahaan akan mempengaruhi kinerja pegawai” dan “Saya selalu menghargai pendapat orang lain yang berbeda” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,20. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 4,07 pada pernyataan “Saya selalu memberi dan menerima kontribusi sesama pegawai dalam mencapai tujuan” emnyatakan bahwa responden netral terhadap pernyataan tersebut. Secara umum pernyataan variabel Budaya Kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 4,16 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakiul Amri R, Muhammad Adam, Syafrudin Chan (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan sepanjang variabel independent dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 3.404 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan “Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja” diterima.

Hasil ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang diterapkan akan membentuk kinerja karyawan, sehingga apabila bagian produksi Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan disiplin kerja . Adapun Disiplin kerja ini diukur melalui 8 indikator, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas dari 56 responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan “Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,25. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,80 pada pernyataan “Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.” menyatakan bahwa responden netral terhadap pernyataan tersebut. Secara umum pernyataan variabel Disiplin Kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 4,13 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Tri Widyasari (2020) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan agar tetap menjadi perhatian perusahaan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 2,341 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja” diterima.

Hasil ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan membentuk kinerja karyawan, sehingga apabila bagian produksi Divisi Kapal Perang PT.XYZ INDONESIA (Persero) ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan disiplin kerja . Adapun Disiplin kerja ini diukur melalui 7 indikator, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas dari 56 responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan “Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier atau untuk dipromosikan” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,34. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,93 pada pernyataan “Saya merasa terganggu dan tidak berkonsentrasi ketika ada suara bising yang membuat pekerjaan tidak cepat selesai.” menyatakan bahwa responden netral terhadap pernyataan tersebut. Secara umum pernyataan variabel Lingkungan Kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 4,16 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gita Sugiyarti (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, sehingga meningkatkan Kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X1) , Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai F_{sig} sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja(X2), dan Lingkungan Kerja(X3) menunjukkan arah positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) , jika dapat diartikan bahwa semakin meningkat Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja(X2), dan Lingkungan Kerja(X3) maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika semakin menurun Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja(X2), dan Lingkungan Kerja(X3) maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “ terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja (Y).” dinyatakan diterima.

Hasil pengujian (R²) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 80,3 % terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT. XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel budaya kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT. XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara budaya kerja dan kinerja karyawan sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada budaya kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar.

Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT. XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar.

Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT. XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sedang, artinya setiap perubahan, baik meningkat atau menurun pada lingkungan kerja sedikit banyak akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji F (simultan) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu budaya kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Departemen Produksi Divisi Kapal Perang pada PT. XYZ INDONESIA (Persero) Surabaya. Nilai koefisien determinasinya menunjukkan pengaruh hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang cukup besar.

SARAN

Bagi Peneliti yang selanjutnya agar lebih baik menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

Bagi Perusahaan hendaknya berusaha meningkatkan budaya kerja seperti mengadakan acara kumpul bersama diluar jam kerja agar hubungan antara pegawai harmonis dan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, karyawan yang bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dapat diberikan bonus agar memberikan semangat dalam bekerja. Sedangkan untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik hendaknya perusahaan rutin mengecek peralatan yang harusnya diganti dengan yang baru dan memberikan fasilitas dan peralatan yang mencukupi kebutuhan karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P., 2018. **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator**, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Andri Feriyanto, S.E & Endang Shyta Triana. 2015 **Pengantar Manajemen 3 in 1** Penerbit : Media Tera
- Batubara, Clara Octavia.2020. **Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara**. Jurnal ilmiah Universitas Sumatra Utara
- Bejo Siswanto. 2010. **Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja**. Bandung : Sinar Baru.
- Budianto, Tri, A.Aji dan Katini, Amelia. 2015. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk**. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.3, No.1.
- Chandra Bayu. (2014, 3 1). *Sumberdaya Manusia (Human Resource Management)*. Retrieved 6 24, 2021, from chandrabayuu: <http://chandrabayuu.blogspot.com/2014/03/kinerjakaryawan-pengertiankinerja.html>
- Coki Siadari. (n.d.). *Pengertian Disiplin Kerja Menurut Para Ahli*. Retrieved 6 24, 2021, from kumpulan pengertian: <https://www.kumpulanpengertian.com/2018/03/pengertian-disiplin-kerja-menurut-para.html>

- Danang Sunyoto. 2015. **Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. Dessler. (1997).
- Davis Keith. 2010. Terjemahan Agus Dharma. **Perilaku Dalam Organisasi**. Jakarta : Erlangga.
- Davis, Keith. 2010. **Buku Dua Edisi Pertama**. M.harlie 2010 **Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier**. Jakarta : Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. , 2011 **Manajemen Sumber Daya Manusia. Book**. Terbitan: Kencana prenada media group
- ERVINA. (2019, 11 27). **Pentingnya Memahami Konsep Budaya Kerja dalam Perusahaan**. Retrieved 6 24, 2021, from talenta: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/konsep-budaya-kerja/>
- Ghozali, Imam. 2011. **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. **“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS .** Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. **“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, 2014. **Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS**. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Kinerja*. (n.d.). Retrieved 6 24, 2021, from wikipedia: <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>
- Kurniawan, Ferdy. 2018 . **Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Jurnal ilmiah UNIVERSITAS LAMPUNG. Bandar Lampung.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). **Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta
- Malayu S.P. *Hasibuan*. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Samodra Wibawa dkk.
- Malayu S.P. *Hasibuan*. 2016 . **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**. Penerbit : Bumi Aksara

- Marantika, Yovita Cahya (2019) **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bilka Supermarket Surabaya**. Undergraduate thesis, Untag 1945 Surabaya.
- Moeheriono. 2012. **“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”**. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Muchlisin Riadi. (2014, 12 1). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Retrieved 6 24, 2021, from kajianpustaka: <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- Nabila Amelia. (2020, 7 8). *Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Retrieved 6 24, 2021, from UNAIR NEWS: <http://news.unair.ac.id/2020/07/08/tantangan-sumber-daya-manusia-di-era-globalisasi/>
- Nugraha, R. 2016. **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali**. E Jurnal Katalogis, 4 (10), 176-183.
- Nurhadijah. 2017. **Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara**. eJournal Ilmu Administrasi Negara, Volume 5 (Nomor 1)
- Nurlaila, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia I**. Penerbit LepKhair
- PAL Indonesia*. (n.d.). Retrieved 6 24, 2021, from wikipedia: https://id.wikipedia.org/wiki/PAL_Indonesia
- POPPY. (2019, 11 28). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Fungsinya*. Retrieved 6 24, 2021, from talenta: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah/>
- Prof. Dr. Sugiyono, 2013, **Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**.(Bandung:ALFABETA)
- Prof. Dr. Sugiyono**. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. Sugiyono.2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: PT Alfabet.
- Prof. Dr. Sugiyono**. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : PT Alfabeta
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2019. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung : PT Alfabeta
- Rivai, Vethzal & Basri (2011). **Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. (2016). **Panduan Lengkap SPSS Versi 23**. Jakarta : Elekmedia.
- Sedarmayanti. 2004.**Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson. 2012. **Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan**, Gramedia Pusaka. Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. **Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami**. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunjaya, Oky Pratama Adi.2017. **PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PHAPROSTbk SEMARANG**. Articles Vol 3, No 3

Sunyoto, Danang. 2016. **Metodologi Penelitian Akuntansi**. Bandung: PT Refika Aditama.

Tabloid Diplomas. (2012, 4 25). *PT PAL Produksi Kapal Niaga dan Kapal Perang*. Retrieved 6 24, 2021, from Kementerian Pertahanan Republik Indonesia: <https://www.kemhan.go.id/2012/04/25/pt-pal-produksi-kapal-niaga-dan-kapal-perang.html>

Triguno Terbitan:, 2003 ***Budaya kerja: falsafah, tantangan lingkungan yang kondusif kualitas dan pemecahan masalah***. Golden terayon press

Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rajawali Pers.

Widyasari, Ratna Tri (2020) **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Margoyoso Surabaya Utara**. repository.untag-sby. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Yusniar Lubis, Bambang Hermanto, Emron Edison.2019. **Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia**. Bandung : PT Alfabeta

27 *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli (Bahas Lengkap)*. (2014). Retrieved 6 24, 2021, from gurupendidikan: <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia/>